CAO

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Voor Suiker Unie, Sensus BV en hoofdkantoororganisatie Cosun

1 april 2015 t/m 31 maart 2016

INHOUDSOPGAVE **Pagina**

Aanhef 5

DEEL I. ALGEMEEN

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN 6

Artikel 1.1. Toepasselijkheid van de overeenkomst 6
Artikel 1.2. Begripsbepalingen 6
Artikel 1.3. Verplichtingen 7
Artikel 1.4. Informatie 7
Artikel 1.5. Vacatures 7
Artikel 1.6. Ingeleende arbeidskrachten 8
Artikel 1.7. Organisatiebureaus 8
Artikel 1.8. Werkgelegenheid, fusie, reorganisatie, sluiting 8
Artikel 1.9. Veiligheid en kwaliteit van de arbeidsplaats 9
Artikel 1.10. Deeltijdarbeid 9
Artikel 1.11. Sociaal beleid 9
Artikel 1.12. Faciliteiten vakverenigingen 10
Artikel 1.13. Bescherming kaderleden 10
Artikel 1.14. Werkgeversbijdrage 10
Artikel 1.15. Ongewenste intimiteiten 11
Artikel 1.16. Scholing 11
Artikel 1.17. Ouderenbeleid 11

HOOFDSTUK 2. ARBEIDSVERHOUDING 12

Artikel 2.1. Individuele arbeidsovereenkomst 12
Artikel 2.2. Opzegging en ontslag 12
Artikel 2.3. Op non-actief stellen 12
Artikel 2.4. Schorsing 13
Artikel 2.5. Overplaatsing 13

HOOFDSTUK 3. FUNCTIE- EN SALARISGROEPEN 14

Artikel 3.1. Functiegroepen en beroepsprocedure 14
Artikel 3.2. Salarisgroepen 14
Artikel 3.3. Toepassing salarisschalen 15

HOOFDSTUK 4. TOESLAGEN, UITKERINGEN EN VERGOEDINGEN 16

Artikel 4.1. Vakantietoeslag 16
Artikel 4.2. Eindejaarsuitkering 16
Artikel 4.3. Toeslag voor werken in ploegen 16
Artikel 4.4. Afbouwregeling ploegentoeslag (functiegroep 1 t/m 8) 17
Artikel 4.5. Toeslag voor overwerk (functiegroep 1 t/m 8) 18
Artikel 4.6. Toeslag voor werk op verschoven uren (functiegroep 1 t/m 8) 18
Artikel 4.7. Sprongtoeslag (functiegroep 1 t/m 8) 18
Artikel 4.8. Toeslag voor werk onder zeer bezwaarlijke omstandigheden (functiegroep 1 t/m 8) 19
Artikel 4.9. Toeslag voor extra gang (functiegroep 1 t/m 8) 19
Artikel 4.10. Toeslag voor onverwacht opkomen (functiegroep 1 t/m 8) 19
Artikel 4.11. Vergoeding voor slaapuren (functiegroep 1 t/m 8) 19
Artikel 4.12. Consignatieregeling (functiegroep 1 t/m 8) 19
Artikel 4.13. Toeslag voor werken op feestdagen 20
Artikel 4.14. Reiskostenvergoeding woon/werkverkeer 20
Artikel 4.15. Uitkering bij overlijden 20

HOOFDSTUK 5. ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJDEN, VAKANTIE EN VERLOF **21**

Artikel 5.1.	Arbeidsduur en arbeidsduurverkorting	21
Artikel 5.2.	Arbeidstijden (dienstrooster)	22
Artikel 5.3.	Vakantierechten	22
Artikel 5.4.	Verzuim met behoud van salaris	23
Artikel 5.5.	Verzuim zonder behoud van salaris	24
Artikel 5.6.	Senioren-uren	24
Artikel 5.7.	CAO à la Carte	24
Artikel 5.8.	Wet Arbeid en Zorg	24
Artikel 5.9.	Ouderschapsverlof	24
Artikel 5.10.	Pré-pensioneringsverlof	24
Artikel 5.11.	Ouderenregeling	25

HOOFDSTUK 6. ZIEKTE, ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN VERZEKERINGEN **26**

Artikel 6.1.	Ziekteverzuimbeleid	26
Artikel 6.2.	Uitkering gedurende het eerste en tweede jaar van ziekte	26
Artikel 6.3.	Dienstverband en uitkering in geval van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA	26
Artikel 6.4.	Overige bepalingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	27
Artikel 6.5.	Faciliteiten ten behoeve van arbeidsongeschikte werknemers in vaste dienst	28
Artikel 6.6.	Verzekeringen	29
Artikel 6.7.	Dienstverband en uitkering in geval van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO	29

HOOFDSTUK 7. DIVERSE BEPALINGEN **30**

Artikel 7.1.	Pensioenfonds	30
Artikel 7.2.	Overbruggingspensioen	30
Artikel 7.3.	Levensloopregeling	30
Artikel 7.4.	Premiespaarregeling	30
Artikel 7.5.	Sociaal Fonds	30
Artikel 7.6.	Vakbondscontributie	30
Artikel 7.7	Bedrijfsongeval	30

HOOFDSTUK 8. DUUR VAN DE CAO, TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN EN OVERIGE AFSPRAKEN **31**

Artikel 8.1.	Duur van de CAO	31
Artikel 8.2.	Tussentijdse wijzigingen van de CAO	31
Artikel 8.3.	Salarisverhoging	31
Artikel 8.4.	Pensioenpremie	31
Artikel 8.5.	Overige afspraken m.b.t. deze CAO	31

DEEL II. SPECIFIEKE AFSPRAKEN VOOR FUNCTIEGROEPEN 9 T/M 14 **32**

Artikel 2.1.	Individuele arbeidsovereenkomst	32
Artikel 2.5.	Overplaatsing	32
Artikel 3.3.	Toepassing salarisschalen	32
Artikel 3.4.	Garantieregeling salaris	33
Artikel 3.5.	Aanloopschalen	33
Artikel 4.3.	Toeslag voor werken in ploegen	33
Artikel 4.5.	Toeslag voor overwerk	33

BIJLAGEN:

Bijlage 1.	Protocol Wet Verbetering Poortwachter	35
Bijlage 2.	Functiegroepen/functiematrix	36
Bijlage 3.	Salarisschalen incl. salarisschaal Wajonger	37
Bijlage 4.	Pensioenregeling	40
Bijlage 5.	Protocol	42

AANHEF

Deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) is aangegaan tussen:

De werkgever enerzijds:
I. Coöperatie Koninklijke Cosun U.A., gevestigd te Breda;

En de vakverenigingen anderzijds:
I. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht
II. FNV, gevestigd te Amsterdam
III. De Unie, gevestigd te Culemborg

DEEL I. ALGEMEEN

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

ARTIKEL 1.1.
Toepasselijkheid van de overeenkomst

De in deze overeenkomst vermelde arbeidsvoorwaarden zijn van toepassing op de werknemers in dienst van de Koninklijke Coöperatie Cosun U.A., werkzaam in de functies die zijn ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 14 en werkzaam bij Suiker Unie, Sensus BV en de hoofdkantoororganisatie van Cosun. De in deze overeenkomst vermelde arbeidsvoorwaarden zijn niet van toepassing op stagiaires en vakantiewerkers, die bij de genoemde ondernemingen werkzaam zijn.

ARTIKEL 1.2.
Begripsbepalingen

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
1. Werkgever: De partij enerzijds en elk daaronder genoemd bedrijf.
2. Vakvereniging: Elk onder partijen anderzijds genoemde organisaties.
3. Werknemer: Iedere mannelijke of vrouwelijke werknemer in dienst van werkgever die, ingevolge het bepaalde in artikel 1.1, onder de werkingssfeer van deze CAO valt.
4. Vaste werknemer: De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een volledig dienstverband, of de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een deeltijd dienstverband (vaste deeltijdwerker).
5. Losse werknemer: De andere dan onder 4 of 20 bedoelde werknemer.
6. Langdurig tijdelijke werknemer: De losse werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan een jaar of de losse werknemer met aansluitend verlengde arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde campagne-contracten, die tezamen de duur van een jaar overschrijden.
7. Volwassen werknemer: De werknemer, die de leeftijd van 22 jaar heeft bereikt.
8. Jeugdige werknemer: De werknemer, die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt.
9. Functiegroep: De in bijlage 2. van deze CAO genoemde functiegroepen.
10. Salarisgroep: De bij de functiegroep behorende salarissen.
11. Functieperiodiek: Het verschil tussen de in een salarisgroep vermelde salarisbedragen.
12. Maandsalaris: Het voor een werknemer geldende in de salarisschalen vermelde bedrag.
13. Maandinkomen: Het maandsalaris vermeld in de salarisschalen, vermeerderd met de in artikel 3.3 lid 6 (garantieregeling), Deel II. artikel 4.5 lid 2 (vaste toeslag), artikel 4.3 (ploegentoeslag), artikel 4.8 (toeslag voor werk onder zeer bezwaarlijke omstandigheden) en artikel 4.4 (afbouwregeling ploegentoeslag) genoemde toeslagen, voor zover deze van toepassing zijn.
14. Uursalaris: 1/174 deel van het maandsalaris.
15. Uurinkomen: 1/174 deel van het maandinkomen.
16. Campagne: De periode gelegen tussen het tijdstip waarop voor de betrokken werknemer(s) de campagnewerkzaamheden een aanvang nemen c.q. eindigen.
17. Diksapraffinage: de periode waarin diksap wordt verwerkt. In deze periode zijn alle CAO-artikelen, met uitzondering van artikel 4.4 op dezelfde wijze van toepassing als in de campagne.
18. OR: De op grond van de Wet op de Ondernemingsraden bij de werkgever ingestelde ondernemingsraad.
19. BW: Burgerlijk Wetboek Boek 7, tenzij anders vermeld.
20. Wajonger: die persoon die de jonggehandicapte status heeft op basis van de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten.
21. Minimumloon: het minimumloon, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag of, indien het een persoon jonger dan 23 jaar betreft, het voor zijn leeftijd geldende minimumloon per maand, bedoeld in artikel 7, derde lid, en artikel 8, derde lid, van die wet.

ARTIKEL 1.3.
Verplichtingen

1. Werkgever en vakverenigingen verplichten zich:
   a. alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw na te komen;
   b. gedurende de duur van deze overeenkomst generlei actie te voeren of te steunen - ook niet van derden - welke ten doel heeft deze overeenkomst te wijzigen op andere wijze dan in artikel 8.2. neergelegd;
   c. ieder voor zich met hun ten dienste staande middelen medewerking te verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.
2. Werkgever verplicht zich met de vakverenigingen overleg te plegen en eerst na overeenstemming werknemers in dienst te nemen onder voorwaarden welke afwijken dan wel strijdig zijn met de bepalingen van deze overeenkomst.
3. a. Werkgever zal maatregelen nemen om gegevens, die de persoonlijke levenssfeer van de werknemer betreffen, te beschermen tegen inzage door onbevoegden.
   b. Werkgever zal desgevraagd de werknemer inzage verstrekken in de op hem betrekking hebbende aanwezige persoonlijke gegevens.
4. a. De werknemer verplicht zich geheimhouding te bewaren over waarvan hij weet of redelijkerwijze moet vermoeden dat kennisneming daarvan door derden de belangen van zijn werkgever, diens werknemers of relaties kan schaden. De geheimhouding blijft tot één jaar na beëindiging van het dienstverband voortbestaan.
   b. De werknemer verplicht zich, voor zover dit redelijkerwijze kan worden verlangd, alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden met inachtneming van de daarbij verstrekte aanwijzingen en voorschriften uit te voeren.
   c. Indien de werknemer tegen betaling arbeid voor anderen dan de werkgever wenst te verrichten, is de werknemer verplicht de werkgever daarvan vooraf op de hoogte te stellen, tenzij dit op andere wijze in de individuele arbeidsovereenkomst is geregeld. De werkgever is gerechtigd om, indien hij van mening is dat de inwilliging van de wens tot gevolg zal hebben dat de werknemer de hem door de werkgever opgedragen taak niet langer naar behoren zal kunnen vervullen, dit te weigeren.

ARTIKEL 1.4.
Informatie

1. De werkgever zal de vakverenigingen periodiek informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zullen met name ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid ter sprake komen, waarbij zowel aandacht zal worden gegeven aan het te verwachten aantal arbeidsplaatsen als aan de afwijkingen ten opzichte van eerder uitgesproken verwachtingen.
2. Indien zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimping van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, dan zal de werkgever de vakverenigingen tijdig uitnodigen voor overleg.
3. Per vestiging zal ieder kwartaal aan de OR informatie worden verstrekt over de personeelsbezetting. De bestuurders van de vakorganisaties zullen deze informatie eveneens ontvangen.

ARTIKEL 1.5.
Vacatures

Rekening houdend met de taak en de positie van de OR en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering, zal de werkgever:
1. bij het vervullen van vacatures waarin het promotiebeleid niet kan voorzien, de werknemers in de onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren;
2. als onderdeel van het sociaal beleid in de onderneming, speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers), alsook aan hun arbeidsomstandigheden;
3. Tijdens het periodiek overleg en het overleg met de OR, zal regelmatig de stand van zaken worden besproken; het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is, zal de OR hierover worden geïnformeerd en geraadpleegd; overigens onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen.

ARTIKEL 1.6.
Ingeleende arbeidskrachten

1. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de OR aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallend onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden. De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan zes maanden worden verricht. Onder 'ingeleende arbeidskrachten' wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
2 Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in lid 1. voorafgaand overleg met de OR vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de OR. Hierbij zal de werkgever de OR inlichten over:
   - naam en adres van de uitlener(s);
   - aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
   - het aantal ingeleende arbeidskrachten;
   - de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

   Indien aan uitzendkrachten een contract voor bepaalde tijd zal worden aangeboden, zal de diensttijd in de uitzendperiode, als één contract worden beschouwd.

ARTIKEL 1.7.
Organisatiebureaus

Zodra besloten is een opdracht te geven aan een extern bureau, gericht op een reorganisatie - al dan niet met verandering van het aantal arbeidsplaatsen - zal de werkgever de vakverenigingen hierover informeren. Hierbij zal mededeling worden gedaan over de voorgenomen opdracht aan dat organisatiebureau en worden de vakverenigingen in de gelegenheid gesteld hierover hun visie kenbaar te maken.

ARTIKEL 1.8.
Werkgelegenheid, fusie, reorganisatie, sluiting

1. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusiegedragsregels, dient de werkgever die overweegt
   - een fusie aan te gaan
   - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren

   bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties te betrekken.
2. In verband daarmee zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen inlichten over de overwogen maatregelen en met hen overleg plegen over de wijze waarop de ondernemingsraad en de werknemers zullen worden voorgelicht.
3. Tijdens de duur van deze CAO zal de werkgever niet overgaan tot collectief ontslag van vaste werknemers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn respectievelijk tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij aantoonbare bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal zij hiertoe niet besluiten dan na overleg met de vakverenigingen. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden. Aansluitend hierop zal werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen, bespreken met de vakverenigingen.
4. Ingeval overgegaan zal moeten worden tot collectief ontslag van vaste werknemers, zal de werkgever tijdig voor de ontslagaanzegging in overleg treden met de vakverenigingen omtrent de voor de betrokken werknemers uit die wijziging voortvloeiende gevolgen.
5. Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakverenigingen een Sociaal Plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen. Indien de vakverenigingen zulks verzoeken, zal het desbetreffende UWV inzicht worden gevraagd inzake de externe herplaatsingsmogelijkheden van de betrokken werknemers.

ARTIKEL 1.9.
Veiligheid en kwaliteit van de arbeidsplaats

1. De werkgever zal alle maatregelen nemen, welke redelijkerwijs nodig geacht kunnen worden voor de veiligheid in zijn onderneming. Ter bevordering van de veiligheid en mede ter uitvoering van wettelijke voorschriften, zal de werkgever in samenwerking met de OR regelingen opstellen. Alle milieu hygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces kunnen in de OR aan de orde worden gesteld en de werkgever zal maatregelen, die dienaangaande genomen dienen te worden, zo mogelijk in overleg met de OR uitvoeren.
2. Werkgever is gehouden zodanige aandacht aan de arbeidsomstandigheden te besteden, dat er sprake zal zijn van een zo veilig, gezond en menselijk mogelijke arbeidsplaats. Daar waar dit nodig is zullen zodanige maatregelen worden getroffen, dat bovenstaande kan worden gerealiseerd.
3. De werkgever zal nieuwe werknemers voor de aanvang van hun dienstverband, voorlichten over de arbeidsomstandigheden in de werksituatie.
4. Iedereen in de onderneming zal de eigen veiligheid en die van anderen naar vermogen bevorderen, de voorschriften en de ter uitvoering daarvan gegeven nadere aanwijzingen opvolgen. De werknemer zal de voorgeschreven beveiligingen toepassen en de persoonlijke beschermingsmiddelen gebruiken.
5. In de situatie waarin onmiddellijk gevaar dreigt dient de werknemer alarm te slaan en binnen zijn mogelijkheden en bevoegdheden passende maatregelen te treffen.

ARTIKEL 1.10.
Deeltijdarbeid

In geval in deeltijd wordt gewerkt is het uitgangspunt dat de in de CAO genoemde arbeidsvoorwaarden naar rato van de overeengekomen arbeidsduur van toepassing zijn. Indien een werknemer meer uren heeft gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur per week, dan is het uitgangspunt dat deze tijd in tijd gecompenseerd wordt. Indien dit niet mogelijk is, zal de werkgever de meer gewerkte uren uitbetalen. Indien van toepassing wordt ook de geldende ploegentoeslag betaald. De uitbetaalde uren en toeslagen tellen mee in de grondslagen voor vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

ARTIKEL 1.11.
Sociaal beleid

1. De werkgever zal de door hem gehanteerde uitgangspunten, normen en regels voor het sociale beleid schriftelijk formuleren en motiveren.
2. Deze beleidsformulering zal onder meer plaatsvinden ten aanzien van:
   - werkgelegenheid, het aantal arbeidsplaatsen en de verwachtingen daaromtrent;
   - promotiebeleid en de loopbaanontwikkeling;
   - vacature-, aanstellings- en ontslagbeleid;
   - opleidingsbeleid, beoordelingsbeleid.
3. Ter beoordeling van de beleidsuitgangspunten en het gevoerde sociaal beleid in de onderneming, verstrekt de werkgever éénmaal per jaar een sociaal jaarverslag, waarin deze uitgangspunten zijn opgenomen alsmede de feitelijke gegevens.
4. De werkgever zal dit verslag toezenden aan de vakverenigingen en aan ieder personeelslid een verslag ter beschikking stellen.

ARTIKEL 1.12.
Faciliteiten vakverenigingen

1. Faciliteiten ten behoeve van het vakbondsbedrijvenwerk.
   a. Indien een der vakverenigingen de wens daartoe te kennen geeft, zal de werkgever deze vakvereniging - ten behoeve van de mogelijkheid contacten te onderhouden met haar leden - daartoe faciliteiten verlenen. Over de vraag waaruit deze faciliteiten moeten bestaan alsmede over de omvang en de vorm daarvan zal tussen de werkgever en de vakvereniging voorafgaand overleg gepleegd worden.
   b. Bij dit overleg zal de werkgever een bepaald aantal uren per jaar ter beschikking stellen ten behoeve van de vakvereniging voor het overleg tussen de bestuursleden onderling en tussen de bestuursleden en de leden van hun organisatie.
   c. Voor vergaderingen van de vakvereniging met haar bij de werkgever werkzame leden, welke als regel buiten werktijd belegd zullen worden, stelt de werkgever desgevraagd een bedrijfslokaliteit ter beschikking.
   d. Vergaderingen van de vakvereniging en andere feitelijke of zakelijke mededelingen kunnen na toestemming van de werkgever, worden aangekondigd op de daarvoor bestemde publicatieborden.
   e. Bezoldigde bestuurders van de vakvereniging hebben, na overleg met de werkgever, toegang tot de onderneming, om in het kader van het vakbondswerk gericht op het bedrijf, contact met de leden te kunnen onderhouden.
   f. Onbezoldigde bestuursleden van de vakvereniging, zijnde de bestuursleden van de bedrijfsledengroep, kunnen na overleg met de bedrijfsleiding in werktijd contact opnemen met leden van de vakvereniging die in een OR zitting hebben.
   g. Genoemde onbezoldigde bestuursleden kunnen in urgente gevallen gebruik maken van de telefoon. Na verkregen toestemming van de werkgever kunnen zij gebruik maken van vermenigvuldigingsapparatuur in het bedrijf ten behoeve van communicatie met hun leden. Tevens kunnen zij, indien praktisch mogelijk, telefonisch bereikt worden.
2. Faciliteiten ten behoeve van de leden van de vakverenigingen.
   Werkgever zal een lid van de vakvereniging – voor zover de werkzaamheden dit toelaten - verzuim met behoud van salaris toestaan:
   a. voor het deelnemen aan scholings- en vormingsbijeenkomsten van de vakvereniging;
   b. voor het als afgevaardigde deelnemen aan officiële bijeenkomsten van bestuurlijke organen van de vakvereniging, welke in de statuten/huishoudelijk reglement zijn vermeld;
   c. voor het als gekozen vertegenwoordiger bijwonen van het CAO-overleg alsmede van het vooroverleg van de werknemersonderhandelingsdelegatie.

ARTIKEL 1.13.
Bescherming kaderleden

1. Onder kaderleden van de vakvereniging wordt verstaan:
   a. Leden van de bestuurlijke beleidsorganen van de vakvereniging, welke in de statuten/huishoudelijk reglement zijn vermeld en op het bedrijf zijn gericht.
   b. Leden van de op het bedrijf gerichte besturen van de vakvereniging zoals: de bestuursleden van de bedrijfsledengroep, de leden van de CAO-commissie en de CKG, de werknemersleden van de vakbonds-CAO-delegatie, vakbondsleden welke op voordracht van de vakverenigingen zitting hebben in bestuurlijke of adviesorganen van het bedrijf of daarmee verbonden stichtingen of instellingen.
2. Het kaderlid zal van het uitoefenen van bovengenoemde functies geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als werknemer.

ARTIKEL 1.14.
Werkgeversbijdrage

Werkgever zal een bijdrage verstrekken aan de Stichting Fonds Industriële Bonden, overeenkomstig de tussen de AWVN en de vakverenigingen gesloten regeling inzake bijdrage voor vakbondsactiviteiten. Deze bijdrage wordt verstrekt voor de op 1 december in dienst van werkgever zijnde werknemers.
De werkgeversbijdrage voor losse campagnemedewerkers wordt betaald over een periode van 3 maanden.

ARTIKEL 1.15.
Ongewenste intimiteiten

Werkgever zal in de onderneming maatregelen treffen om ongewenste intimiteiten te voorkomen. Degene die desondanks aan ongewenste intimiteiten blootstaat, zal door de werkgever in de gelegenheid worden gesteld om zich hierover te beklagen.
Voor zover dit beklag gegrond wordt verklaard, verplicht werkgever zich om passende maatregelen te nemen. Werkgever zal werknemers op de hoogte stellen van de wijze waarop klachten dienaangaande kenbaar kunnen worden gemaakt en hoe deze klachten worden behandeld.

ARTIKEL 1.16.
Scholing

Werkgever stelt de werknemer jaarlijks in de gelegenheid om gedurende tenminste drie (scholings)dagen in bedrijfstijd deel te nemen aan een opleiding die voldoet aan een van de volgende scholingscategorieën:
1. De scholing draagt bij tot het goed functioneren van de werknemer in diens huidige functie.
2. De scholing draagt bij tot het kunnen functioneren van de werknemer in een zich wijzigende functie.
3. De scholing maakt het mogelijk de werknemer in de toekomst inzetbaar te maken op een andere functie binnen de organisatie.
4. De scholing draagt bij aan het vergroten van de wendbaarheid en weerbaarheid van de werknemer en vergroot de kansen van de werknemer op een arbeidsplaats buiten de organisatie.

De werknemer maakt de werkgever kenbaar welke cursus hij in het kader van dit artikel wil volgen. Op deze opleidingen is de opleidingsregeling van werkgever onverkort van toepassing.
Kosten gemaakt door werkgever in het kader van scholing, als bedoeld in lid 3 of 4, kunnen conform de daarvoor geldende wettelijke bepalingen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding bij einde dienstverband.

ARTIKEL 1.17.
Ouderenbeleid

Werkgever zal in het bijzonder rekening houden met de positie van de oudere werknemers binnen de onderneming.
Hiertoe zijn de volgende CAO bepalingen van belang:
- artikel 4.5. lid 1.: geen verplichting tot overwerk van werknemers van 55 jaar en ouder;
- artikel 4.4. lid 1 en 2.: voor werknemers van 55 jaar en ouder, die langer dan 10 jaar in ploegendienst werken, geldt een afzonderlijke afbouwregeling ploegentoeslag;
- artikel 5.3. lid 4.: extra vakantiedagen op grond van leeftijd;
- artikel 5.6.: senioren-uren;
- artikel 5.10.: pré-pensioneringsverlof van maximaal 6 dagen per jaar voor cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op de aanstaande pensionering;
- artikel 5.11.: ouderenregeling: 80% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw.

Werkgever is bereid om - mits de werkomstandigheden dit toelaten - op verzoek van en in overleg met de werknemer die ouder is dan 55 jaar, alle vrije dagen (vakantiedagen, senioren-uren, ADV-dagen, etc.) van betrokkene zoveel als mogelijk in te roosteren op de vrijdagen in de intercampagnetijd. Werkgever zal zich maximaal inspannen om te voorkomen dat werknemers van 55 jaar of ouder worden overgeplaatst van de dagdienst naar de ploegendienst, dan wel worden overgeplaatst naar een andere vestiging van werkgever. Dit zal in overleg met de werknemer bepaald worden.

HOOFDSTUK 2. ARBEIDSVERHOUDING

ARTIKEL 2.1.
Individuele arbeidsovereenkomst

1. De werkgever gaat met iedere werknemer een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst aan, waarbij deze CAO van toepassing wordt verklaard.
2. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt tussen werkgever en werknemer tenminste het volgende vastgelegd:
   a. de datum van indiensttreding;
   b. de aard van het dienstverband, te weten
      - voor onbepaalde tijd of
      - voor bepaalde tijd of
      - voor werkzaamheden van tijdelijke aard (zoals in de campagne) of
      - voor het verrichten van een bepaald karwei;
   c. de eventueel overeengekomen proeftijd. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kunnen werkgever en werknemer een proeftijd van maximaal twee maanden overeenkomen in welke periode de arbeidsverhouding, zowel door werkgever als door werknemer, zonder inachtneming van een opzegtermijn kan worden verbroken, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is bepaald. Art. 652 BW is op deze bepaling onverminderd van kracht;
   d. de overeengekomen functie(s) en standplaats;
   e. de indeling in functie- en salarisgroep en het daarbij overeengekomen maandsalaris alsmede eventuele toeslagen en bijzondere beloningen;
   f. de wederzijds in acht te nemen opzegtermijn.

   Wijzigingen in de individuele arbeidsovereenkomst worden schriftelijk bevestigd.
3. De werkgever verstrekt aan elke nieuwe vaste werknemer, als genoemd in artikel 1.2., een exemplaar van deze CAO. Aan de overige werknemers wordt de CAO ter beschikking gesteld.

ARTIKEL 2.2.
Opzegging en ontslag

1. De artikelen 652 en 667 tot en met 686 B.W., zijn onverminderd het hierna bepaalde van toepassing.
2. De termijn van opzegging bij een individuele arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, bedraagt tenminste één maand, onverminderd de bepalingen van artikel 672 B.W.
3. Losse werknemers met een arbeidsovereenkomst voor werkzaamheden van tijdelijke aard, waarbij bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen dat deze eindigt op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is gesteld kunnen tegen elke dag worden opgezegd c.q. opzeggen, met een opzegtermijn van één dag, voor zover hun dienstverband bij de onderneming zes maanden of minder heeft geduurd; met een opzegtermijn van een betalingsperiode ingeval het dienstverband ononderbroken langer dan zes maanden, maar niet langer dan een jaar heeft geduurd.
4. Losse werknemers met een arbeidsovereenkomst voor het verrichten van een bepaald karwei, waarbij bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen dat deze eindigt op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is gesteld kunnen terstond bij beëindiging of vermindering van de werkzaamheden en zonder inachtneming van enige opzegtermijn worden ontslagen.
5. De arbeidsverhouding eindigt, zonder dat enige opzegging is vereist, op de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, of op de dag voorafgaande aan de datum van gebruikmaking van de mogelijkheid tot eerdere pensionering.
6. Een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur, zoals genoemd in artikel 2.1. lid b., eindigt, zonder dat daartoe voorafgaande opzegging is vereist, op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. Conform art 668 B.W. wordt werknemer geïnformeerd over het al dan niet voorzetten van de arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd.

ARTIKEL 2.3.
Op non-actief stellen

Indien een werknemer op non-actief wordt gesteld, zullen de voorwaarden hiervan schriftelijk worden vastgelegd.

ARTIKEL 2.4.
Schorsing

Schorsing is geoorloofd indien de werkgever een dringende reden tot ontslag op staande voet in de zin van artikel 678 B.W. aanwezig acht.
Deze schorsing zal beperkt blijven tot maximaal drie werkdagen. Gedurende deze periode zal een onderzoek naar de feiten plaatsvinden.
Schorsing wordt door de werkgever gemotiveerd en binnen 24 uur schriftelijk ter kennis van de werknemer gebracht.
De werknemer wordt - al of niet bijgestaan door een door hem aan te geven persoon/instantie - in de gelegenheid gesteld om tegenover de werkgever datgene kenbaar te maken wat tot zijn verdediging kan strekken.
Schorsing geschiedt zonder behoud van beloning, vergoedingen en andere aanspraken. De schorsing kan worden omgezet in een ontslag op staande voet of worden opgeheven. Indien de schorsing wordt opgeheven worden over de schorsingsperiode de gederfde beloning, vergoedingen en andere aanspraken betaald.

ARTIKEL 2.5.
Overplaatsing

1. De werkgever zal een werknemer niet in een ander bedrijf dan genoemd in de aanhef van deze overeenkomst of in één van zijn dochterondernemingen tijdelijk tewerkstellen zonder dat de werknemer hierin toestemt.
2. De werkgever zal er voor zorgdragen dat bij definitieve overplaatsing van de vaste werknemer, anders dan op eigen verzoek, in overleg met hem nadelige financiële consequenties zoveel mogelijk worden voorkomen. De werkgever zal behulpzaam zijn bij het verkrijgen van gelijkwaardige woonomstandigheden.

HOOFDSTUK 3. FUNCTIE- EN SALARISGROEPEN

ARTIKEL 3.1.
Functiegroepen en beroepsprocedure

1. Functiegroepen
   a. De functies van de werknemers, niet zijnde Wajongers, zijn of worden ingedeeld in veertien functiegroepen (zie bijlage 2). De indeling van de functiegroepen 1 t/m 8 berust op het Universeel Systeem Functiewaardering (USF). Het hierbij behorende functieladderboek maakt onderdeel uit van deze CAO. De indeling van de functiegroepen 9 t/m 14 berust op het Universeel Systeem Functiewaardering '78 (USF'78).
   b. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever een functiebeschrijving alsmede een schriftelijke mededeling over de indeling in functie- en salarisgroep. Nieuwe functies zullen binnen $1^1/_2$ jaar geclassificeerd zijn, waarbij de resultaten van de functieclassificatie gaan gelden vanaf de datum dat de functie wordt vervuld.

2. Beroepsprocedure
   a. Indien een werknemer het niet of niet meer eens is met de functiebeschrijving en/of bezwaar heeft tegen zijn indeling, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen de vestiging c.q. het bedrijf (directe chef, naast hogere chef, directie of haar gemachtigde(n)). De leiding van de vestiging c.q. het bedrijf bevestigt de werknemer de datum van ontvangst van diens bezwaar. Van de uitslag van de interne behandeling van de aanvraag van werknemer om zijn functiebeschrijving te herzien, wordt werknemer schriftelijk met redenen omkleed geïnformeerd.
   b. Indien langs de in lid 1. aangegeven weg niet binnen twee maanden een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. Na het overleg tussen de bestuurder van de vakvereniging en betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de deskundigen van de vakverenigingen. Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de functiedeskundigen van werkgever aanwezig zijn. De functiedeskundigen van werkgever en vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de leiding van de vestiging c.q. het bedrijf.
   c. De uitspraak van de functiedeskundigen van de werkgever en vakverenigingen - te doen binnen zes maanden na het in behandeling nemen van het bezwaar zal na overeenstemming bindend zijn.
   d. Indien de functiedeskundigen van vakverenigingen en werkgever niet tot overeenstemming komen, zal de systeemhouder bij het overleg worden betrokken. In geval van unanieme overeenstemming is de uitkomst van dit overleg bindend voor partijen.

ARTIKEL 3.2.
Salarisgroepen

1. Bij elke in artikel 3.1. lid 1 bedoelde functiegroepen behoort een salarisgroep.
2. Voor de salarisgroepen 1 tot en met 4 geldt een in bijlage 3 opgenomen jeugd-/leeftijdschaal.
3. Werknemers, ingedeeld in functiegroep 5 en hoger die de leeftijd van 22 jaar nog niet hebben bereikt, ontvangen een schaalsalaris dat nul, één of twee periodieken lager ligt dan hetgeen geldt voor werknemers van 22 jaar.
4. Voor werknemers beneden de leeftijd van 22 jaar kan - na het bereiken van de 18-jarige leeftijd - een basissalaris worden vastgesteld, dat ten hoogste gelijk is aan het basissalaris voor hun leeftijd, vermeerderd met twee jaren, indien zij werkzaamheden verrichten welke ook door oudere werknemers worden verricht en zij volgens de beoordeling door de werkgever daarvoor in aanmerking komen.
5. Voor Wajongers geldt een aparte salarisgroep voor Wajongers, gebaseerd op het wettelijke minimumloon. Toeslagen genoemd in deze CAO zijn op basis van deze tabel. Minimum vakantietoeslag en minimum eindejaarsuitkering, zoals genoemd in artikel 4.1.3 en 4.2 zijn derhalve niet van toepassing.

ARTIKEL 3.3.
Toepassing salarisschalen

1. a. Het maandsalaris van de vaste werknemers, die nog niet het maximum van een salarisgroep hebben bereikt, wordt jaarlijks op 1 april met een functieperiodiek verhoogd. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats in gevallen als genoemd in lid 3. van dit artikel.
   b. Voor losse werknemers wordt op basis van de salarisschaal een minimum en een maximum uursalaris vastgesteld.
2. De jeugdige vaste werknemers ontvangen per 1 april van elk jaar het salaris dat in de salarisgroep waarin zij zijn ingedeeld behoort bij de leeftijd die zij aan het eind van het betrokken kalenderjaar zullen bereiken of hebben bereikt. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats in gevallen als genoemd in lid 3. van dit artikel.
3. Definitieve indeling in hogere functiegroep.
   Bij definitieve indeling van een vaste werknemer in een hogere functiegroep, zal aan hem - met ingang van de maand waarin deze indeling geschiedt – een verhoging worden toegekend die tenminste de helft bedraagt van het verschil tussen de basisbedragen bij de 0-functieperiodiek in de oude en nieuwe salarisgroep. Het toekennen van de eerstvolgende periodiek ondergaat door deze nieuwe indeling geen wijziging.
4. Tijdelijke waarneming van een functie in een hogere functiegroep (geldend voor medewerkers ingedeeld in de functiegroepen 1 t/m 8). Indien, naar het oordeel van de bedrijfsleiding, een werknemer gedurende tenminste een gehele dag of dienst een hogere functie waarneemt, ontvangt hij voor die dag of dienst een toeslag van 0,25 procent van zijn maandsalaris indien de functie die hij waarneemt één functiegroep hoger is ingedeeld, of een toeslag van 0,5 procent indien de functie die hij waarneemt twee functiegroepen of hoger is ingedeeld.
5. Voor vaste werknemers zullen de totale campagneverdiensten tenminste worden gebaseerd op hun maandsalaris buiten de campagne, tenzij een werknemer op eigen verzoek in een lager betaalde functie te werk wordt gesteld.
6. Rechtens geldende salarissen zullen door de bepalingen van deze overeenkomst niet verlaagd worden (garantieregeling).
7. De betaling van tenminste het wettelijk minimumloon is gegarandeerd voor werknemers van 22 jaar of ouder.

HOOFDSTUK 4. TOESLAGEN, UITKERINGEN EN VERGOEDINGEN

ARTIKEL 4.1.
Vakantietoeslag

1. Voor een werknemer bedraagt de vakantietoeslag 8 procent van het door de werknemer in de periode van 1 mei in het voorgaande jaar tot en met 30 april in het huidige jaar bij de werkgever genoten inkomen. De toeslag wordt uitgekeerd in de maand mei. Onder inkomen wordt verstaan het inkomen over genoemde periode exclusief de eindejaarsuitkering en de vakantietoeslag.
2. Bij tussentijds ontslag in de loop van de in lid 1. genoemde periode heeft de werknemer recht op een vakantietoeslag van 8 procent over het bij de werkgever genoten inkomen in genoemde periode.
3. Bij een onafgebroken dienstverband van 12 maanden in de in lid 1. genoemde periode kent de toeslag voor vaste werknemers een bepaald minimum.
   Dit minimum is gelijk aan de vakantietoeslag behorende bij salarisgroep 3, laatste functieperiodiek. Voor jeugdige werknemers geldt een procentueel bedrag van het geldende minimum voor vaste werknemers te weten:
   - 16 jaar 45 procent
   - 17 jaar 50 procent
   - 18 jaar 60 procent
   - 19 jaar 70 procent
   - 20 jaar 85 procent
   - 21 jaar 95 procent

   Bij een dienstverband van minder dan 12 maanden in de in lid 1. genoemde periode, wordt de toeslag naar evenredigheid van het aantal maanden dienstverband berekend.
   Voor de vaste deeltijdwerker bedraagt de vakantietoeslag minimaal een naar evenredigheid van de arbeidsduur te berekenen bedrag.

ARTIKEL 4.2.
Eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering zal in de maand januari worden uitgekeerd aan degenen die op het tijdstip van uitbetaling in dienst zijn. De uitkering bedraagt $8^1/_3$% over het in het afgelopen kalenderjaar genoten inkomen (exclusief de eindejaarsuitkering, de vakantietoeslag en de uitkering(en) ineens), met een minimum van € 2.482. Degenen, die - anders dan om dringende redenen - met tussentijds ontslag zijn gegaan, ontvangen met inachtneming van het vorenstaande eveneens een uitkering.

ARTIKEL 4.3.
Toeslag voor werken in ploegen

1 a. Aan werknemers die volgens dienstrooster arbeid in ploegendienst verrichten tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur, resp. maandag 07.00 uur en zaterdag 07.00 uur wordt over het uursalaris een ploegentoeslag betaald van:
   - voor de ochtenddienst: 6 2/3 procent per gewerkt uur;
   - voor de middagdienst: 16 2/3 procent per gewerkt uur;
   - voor de nachtdienst: 26 2/3 procent per gewerkt uur;

   of
   - gemiddeld 16 2/3 procent voor de ochtend-, middag- en nachtdienst; - gemiddeld 11 2/3 procent voor de ochtend- en middagdienst.

   b. Toeslag voor het werken in een dienstrooster op de uren tussen zaterdag 06.00 uur en 14.00 uur, resp. 07.00 uur en 15.00 uur: 50 procent per gewerkt uur op het uursalaris.
   c. Toeslag voor het werken in een dienstrooster op de uren tussen zaterdag 14.00 uur en maandag 06.00 uur, resp. zaterdag 15.00 en maandag 07.00 uur: 100 procent per gewerkt uur op het uursalaris.
   d. Aan werknemers die gedurende het gehele jaar in 2- of 3-ploegendienst werken zal over het uursalaris een ploegentoeslag betaald worden van:
      - voor de ochtenddienst: 7,5 procent per gewerkt uur;
      - voor de middagdienst: 17,5 procent per gewerkt uur;
      - voor de nachtdienst: 27,5 procent per gewerkt uur;

      of
      - gemiddeld 17,5 procent voor de ochtend-, middag- en nachtdienst;
      - gemiddeld 12,5 procent voor de ochtend- en middagdienst.

      Deze toeslag geldt ook voor werknemers, die op verzoek van werkgever uitsluitend tijdens de campagne in een andere ploegendienst worden geplaatst.
   e. Aan werknemers die in 4 ploegendienst werken zal een ploegentoeslag betaald worden van 40 procent.
   f. Aan werknemers die in 5 ploegendienst werken zal een ploegentoeslag betaald worden van 28 procent.

2. De berekening en de betaling van de toeslagen geschiedt als volgt:
   a. Alle dienstroosters van 40 uur worden berekend en betaald op grond van het gemiddelde in het rooster gewerkte aantal uren, berekend tegen de toeslagpercentages als genoemd in lid 1.
   b. Alle dienstroosters tussen 40 en 42 uur in de campagne worden op gelijke wijze als genoemd in lid a. berekend, met dien verstande dat:
      - aan vaste werknemers wordt betaald: per week gemiddeld 40 werkuren, de toeslag hierover alsmede de toeslag over de resterende roosteruren. De eerste twee uren, die boven de 40 uur per week worden gewerkt, worden later verrekend in de vorm van extra roostervrije dagen, op te nemen in de intercampagne. Voor de vaste werknemers zal - indien de campagne tien of meer weken bedraagt - het aantal van deze extra roostervrije dagen vier zijn.
      - voor de losse werknemer worden deze twee uren boven de 40 uur uitbetaald.

ARTIKEL 4.4. (functiegroep 1 t/m 8)
Afbouwregeling ploegentoeslag

Indien een vaste werknemer wordt overgeplaatst naar een dienst met een lager percentage ploegentoeslag, dan geldt het volgende:
1. In gevallen waarin gedurende het gehele jaar in ploegendienst(en) wordt gewerkt:
   a. Voor zover de overplaatsing geschiedt anders dan door eigen toedoen of anders dan op eigen verzoek, ontvangt de werknemer een aanvulling tot het percentage ploegentoeslag behorende bij zijn oorspronkelijke dienst, gedurende de lopende betalingsperiode plus de daarop volgende drie maanden.
   b. Voor deze werknemer geldt bovendien - indien hij langer dan 12 maanden aaneengesloten in ploegendienst(en) heeft gewerkt - de volgende aanvullingsregeling:
      - gedurende het eerste jaar na afloop van de periode als bedoeld in lid a.: 60 procent van het verschil tussen de oorspronkelijke en de nieuwe ploegentoeslag;
      - gedurende het tweede jaar na afloop van de periode als bedoeld in lid a.: 25 procent van het verschil tussen beide percentages.
   c. De werknemer van 55 jaar en ouder, die langer dan 10 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en die wordt overgeplaatst naar een dienst met een lager percentage ploegentoeslag of naar de dagdienst geldt de volgende aanvullingsregeling:
      - gedurende het eerste jaar na afloop van de periode als bedoeld in lid a.: 60 procent van het verschil tussen de oorspronkelijke en de nieuwe ploegentoeslag;
      - gedurende de daaropvolgende jaren een aanvullingspercentage gebaseerd op het aantal aaneengesloten ploegendienstjaren x 1,5 procent met een minimum van 25 procent.
2. In gevallen waarin alleen gedurende de campagne in ploegendienst wordt gewerkt:
   a. voor zover overplaatsing geschiedt anders dan door eigen toedoen of anders dan op eigen verzoek, ontvangt de werknemer: het percentage ploegentoeslag behorende bij zijn oorspronkelijke dienst, gedurende de lopende betalingsperiode. Voor deze werknemer geldt bovendien - indien hij in de twee voorafgaande campagnes in ploegendienst heeft gewerkt - de volgende aanvullingsregeling: gedurende de gehele campagne waarin die verandering plaatsvindt: het percentage ploegentoeslag behorende bij zijn oorspronkelijke dienst;
   b. gedurende de daaropvolgende campagne: 60 procent van het verschil tussen de oorspronkelijke ploegentoeslag en de nieuwe ploegentoeslag;
   c. gedurende de daaropvolgende campagne: 25 procent van het verschil tussen de oorspronkelijke ploegentoeslag en de nieuwe ploegentoeslag;
   d. Als basis voor de afbouw geldt de gemiddelde campagneduur van de afgelopen 2 campagnes, afgerond in hele maanden.

   Voor de werknemer van 55 jaar en ouder, die langer dan 10 jaar in ploegendienst werkt, blijft het percentage van 25 procent gehandhaafd.
3. Voor een vaste werknemer van 55 jaar of ouder, die langer dan 10 jaar in ploegendienst werkt en die:
   a. op eigen verzoek in een dagdienstfunctie wordt geplaatst - zulks voor zover een dergelijke functie vacant is – dan wel
   b. om medische of sociale redenen wordt afgekeurd voor het verrichten van ploegendienst, is het bepaalde in de leden 1 en 2 eveneens van toepassing

ARTIKEL 4.5. (functiegroep 1 t/m 8)
Toeslag voor overwerk

1. Overwerk is het werk, dat de werknemer verricht in opdracht van de werkgever op uren boven de normale arbeidsduur en buiten het dienstrooster, als bedoeld in de artikelen 5.1. en 5.2. Overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, maar is voor de werknemer verplicht, indien naar het oordeel van de werkgever de eisen van het bedrijf het noodzakelijk maken en mits het niet in strijd is met het bij of krachtens de wet bepaalde. Over overwerk dat anders dan incidenteel moet worden verricht zal vooraf overleg met de OR plaatsvinden. De vaste werknemer van 55 jaar en ouder kan, indien hij kenbaar maakt geen overwerk te willen verrichten, hiertoe niet worden verplicht. Bij deeltijdwerkers geldt dat sprake is van overwerk zodra de arbeidsduur van de 8 uur per dag of de 40 uur per week wordt overschreden, dan wel wanneer wordt gewerkt op tijden buiten het geldende rooster als genoemd in artikel 5.2.
2. Niet als overwerk geldt het werken gedurende minder dan een half uur in aansluiting op de in artikel 5.1. en 5.2. van deze overeenkomst genoemde normale arbeidsduur volgens dienstrooster.
3. In overleg met de bedrijfsleiding kunnen overwerkuren worden vergoed in vervangende vrije uren. De toeslag wordt in geld gehonoreerd. Overwerkuren in enig kalenderjaar, die omgezet worden in vrije tijd, dienen vóór 1 juli volgend op het kalenderjaar waarin dit overwerk werd verricht te worden opgenomen. Niet op die datum opgenomen uren worden uitbetaald tegen het geldende uursalaris.
4. Indien tengevolge van het overwerk een schafttijd noodzakelijk is geworden, wordt deze tot een maximum van een half uur als overwerk betaald, ook indien deze schafttijd aansluit aan de normale werktijd.
5. Een uur overwerk wordt voor alle diensten beloond met 1/174 deel van het maandsalaris vermeerderd met een toeslag van:
   - 50 procent van het uursalaris voor de uren die vallen tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 14.00 uur, resp. maandag 07.00 uur en zaterdag 15.00 uur;
   - 100 procent van het uursalaris voor de uren die vallen tussen zaterdag 14.00 uur en maandag 06.00 uur, resp. zaterdag 15.00 uur en maandag 07.00 uur;
   - en bij het werken in ploegendienst met een bepaalde toeslag volgens artikel 4.3. lid 1.a. of 1.d. dan wel de toeslag genoemd in artikel 4.3. lid 1.b. of 1.c.

ARTIKEL 4.6. (functiegroep 1 t/m 8)
Toeslag voor werk op verschoven uren

Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden, welke gelegen zijn buiten het voor de werknemer geldende dienstrooster, zonder dat daardoor de normaal geldende dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag gegeven. De toeslag bedraagt per verschoven uur 50 procent van het uurinkomen.

ARTIKEL 4.7. (functiegroep 1 t/m 8)
Sprongtoeslag

1. Werknemers die in opdracht van de werkgever worden overgeplaatst naar een bestaande andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor per overgang een eenmalige toeslag van 4x een uurinkomen.
2. Deze toeslag geldt niet wanneer de overplaatsing plaatsvindt op verzoek van de werknemer.
3. Deze toeslag wordt alleen dan opnieuw gegeven indien de terugplaatsing geschiedt nadat gedurende drie diensten c.q. dagen door hem in de van de oorspronkelijke afwijkende ploeg of dienst is gewerkt.
4. Bij overgang van een intercampagnerooster naar een campagnerooster en omgekeerd wordt geen sprongtoeslag gegeven.

ARTIKEL 4.8 (functiegroep 1 t/m 8)
Toeslag voor werk onder zeer bezwaarlijke omstandigheden

Een toeslag van 15% van het uursalaris zal worden gegeven voor de uren waarop werkzaamheden worden verricht onder zeer bezwaarlijke omstandigheden, indien en voor zover deze omstandigheden niet aan de functie inherent zijn.
Detaillering van genoemde werkzaamheden kan het volgende omvatten:

a. Inwendig langer dan twee aaneengesloten uren in besloten ruimten (tanks, vaten, ballons, troggen, bakken, bunkers, kuipen, schachten, ondergrondse riolering of bietengoot, weegbrugkelder) zoals bij ketelhuisapparatuur, pulpdroogapparatuur en blustrommel, kalkoven, diffussietoren, verdampingslichaam, kookpan, condensor, suikerdroger, snelkoeler, silo, liftschacht, onthardingsfilter, modderput werken (reinigen, repareren, coaten).
   N.B. Onder inwendig wordt verstaan: het zich geheel bevinden in een apparaat, constructie en dergelijke die moeilijk toegankelijk en te verlaten zijn (via mangat en niet normaal doorloopbare opening).
b. Zeer stoffige en zeer bezwaarlijke werkzaamheden langer dan twee aaneengesloten uren, zoals voor kunnen komen aan: stoffilters, suikertrilzeven.
c. Gritstralen.
d. Werken op hoogte (hoger dan zeven meter vanaf de vloer) langer dan twee aaneengesloten uren zoals: stellingbouw, in spanten, in kraanarm.
e. Loswerkzaamheden van kalksteen en cokes in het schip.
f. Het werken onder extreme temperatuur.

ARTIKEL 4.9. (functiegroep 1 t/m 8)
Toeslag voor extra gang

De werknemer ontvangt een toeslag wanneer hij voor het verrichten van overwerk - in opdracht van de werkgever - een extra keer van huis naar het bedrijf moet komen. Deze toeslag bedraagt één procent van het geldende tabelsalaris van salarisgroep 2, 0-functieperiodiek.
De toeslag geldt niet indien het overwerk moet worden verricht voorafgaande aan of aansluitend op het normale dienstrooster, ook niet indien de werknemer het bedrijf verlaat om een maaltijd te gebruiken. De toeslag geldt evenmin indien er sprake is van een toeslag voor onverwacht opkomen, of indien er sprake is van een consignatieregeling.

ARTIKEL 4.10. (functiegroep 1 t/m 8)
Toeslag voor onverwacht opkomen

De werknemer ontvangt een toeslag wanneer hij voor het verrichten van overwerk onverwacht - tussen twee voor hem geldende diensten - van huis wordt geroepen in opdracht van de werkgever. Deze toeslag bedraagt één procent van het geldende tabelsalaris van salarisgroep 2, 0-functieperiodiek. Per oproep wordt de werkelijke tijd (huis-huis) betaald, met een minimum van 1 uur.
De toeslag geldt niet indien een toeslag wordt gegeven voor extra gang of de consignatieregeling.

ARTIKEL 4.11. (functiegroep 1 t/m 8)
Vergoeding voor slaapuren

Indien tengevolge van overwerk c.q. onverwacht opkomen en in aanmerking genomen de bepalingen van de Arbeidstijdenwet inzake het vereiste aantal rusturen, de werknemer niet op het normale tijdstip zijn volgend dienstrooster kan aanvangen, worden de zogenaamde slaapuren betaald op basis van het uurinkomen.

ARTIKEL 4.12. (functiegroep 1 t/m 8)
Consignatieregeling

1. Werknemers die door de werkgever daarvoor worden aangewezen, zijn verplicht zich beschikbaar te houden voor oproepdienst.
2. Oproepdiensten kunnen worden verricht op alle dagen van de week.
3. Werknemers die zijn aangewezen voor een oproepdienst ontvangen voor het oproepbaar blijven een toeslag van:
   - 1 procent van het maandsalaris per oproepdag van maandag tot en met vrijdag;
   - 2 procent van het maandsalaris per oproepdag op zaterdag of op zondag;
   - 3 procent van het maandsalaris per oproepdag op een feestdag.
4. Indien de werknemer op een dag voor oproepdienst is aangewezen en wordt opgeroepen, dan ontvangt hij geen betaling voor een extra gang of voor onverwacht opkomen.
5. Per oproep wordt de werkelijk gewerkte tijd, met een minimum van 1 uur, betaald.
6. Aansluitend of voorafgaand aan een nachtdienst vindt geen consignatie plaats.

ARTIKEL 4.13
Toeslag voor werken op feestdagen

1. Op feestdagen zal niet worden gewerkt, tenzij de omstandigheden in het bedrijf dit noodzakelijk maken.
2. Onder feestdagen worden verstaan:
   Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, alsmede de dagen, die nationaal als feestdagen worden vastgesteld.
   5 mei zal alleen in de zogenaamde lustrumjaren (2010, 2015 en zo verder) als feestdag worden beschouwd.
3. Indien op een feestdag wordt gewerkt, wordt per uur voor de op die dag gewerkte uren een toeslag van 100 procent van het uurinkomen betaald. Bovendien wordt:
   a. aan vaste werknemers - afhankelijk van de bedrijfsomstandigheden – hetzij een extra vakantiedag, hetzij een extra betaling gelijk aan de vergoeding voor een vakantiedag gegeven;
   b. aan losse werknemers een extra betaling gegeven gelijk aan de vergoeding voor een vakantiedag.
4. Werknemers die op eerste Paasdag of eerste Pinksterdag werken, zullen hiervoor een extra vakantiedag krijgen, hetzij een extra betaling gelijk aan de vergoeding voor een vakantiedag.

ARTIKEL 4.14
Reiskostenvergoeding woon/werkverkeer

Reiskosten woon/werkverkeer worden tot een maximale enkele reisafstand van 50 kilometer vergoed op basis van € 0,19 per kilometer. Voor tijdelijke werknemers in de campagne geldt voor het woon/werkverkeer een dagvergoeding op basis van € 0,19 per kilometer.
Garantieregeling: werknemers in dienst op 31 december 2010 behouden, behalve bij overplaatsing of verhuizing, tenminste recht op de vergoeding voor woon/werkverkeer die zij op dat moment ontvingen.
Indien de hier genoemde regeling tot onbillijkheden leidt, zal voor die gevallen met de OR een oplossing worden gevonden.

ARTIKEL 4.15.
Uitkering bij overlijden

1. Bij het overlijden van een werknemer wordt een uitkering ineens gedaan.
2. Deze overlijdensuitkering is gelijk aan het bedrag van het salaris dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam en is verschuldigd over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvond.
3. De overlijdensuitkering wordt verleend aan de nagelaten betrekkingen van de overleden werknemer, waaronder wordt verstaan:
   a. de langstlevende der echtgenoten van wie werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, of de partner, conform het pensioenreglement, of
   b. bij ontstentenis van deze, de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen, of
   c. bij ontstentenis van de sub a. en b. genoemde personen degene(n) ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.
4. De overlijdensuitkering kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering waarop de in sub c. genoemde nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden aanspraak hebben, krachtens een wettelijk voorgeschreven arbeidsongeschiktheidsuitkering.
5. Tot het doen van een overlijdensuitkering is de werkgever niet verplicht indien door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens lid 4.

HOOFDSTUK 5 ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJDEN, VAKANTIE EN VERLOF

ARTIKEL 5.1.
Arbeidsduur en arbeidsduurverkorting

1. Normale arbeidsduur:
   De normale arbeidsduur bedraagt 40 uur per week en wel acht uur per dag c.q. dienst op maandag tot en met vrijdag behoudens het hieronder gestelde. Op de suikerfabrieken geldt tijdens de campagne als normale arbeidsduur:
   a. In dagdienst: 40 uur per week bij maximaal acht uur per dag; deze dienst omvat een periode van 1 week.
   b In tweeploegendienst: 40 uur per week bij maximaal acht uur per dag; deze dienst omvat een aaneengesloten periode van 2 weken onder afwisseling van ochtend- en middagdienst.
   c In drieploegendienst: 40 uur per week bij maximaal acht uur per dag; deze dienst omvat een aaneengesloten periode van drie weken onder afwisseling van ochtend-, middag- en nachtdienst.
   d. In vierploegendienst: 40 uur gemiddeld per week volgens een dienstrooster dat een periode van vier aaneengesloten weken omvat waarbij maximaal acht uur per roosterdag wordt gewerkt in een ochtend-, middag- en nachtdienst, afgewisseld door roostervrije dagen.
   e. In vijfploegendienst: 33,6 uur gemiddeld per week volgens een dienstrooster dat een periode van 5 aaneengesloten weken omvat waarbij maximaal acht uur per roosterdag wordt gewerkt.
   Artikel 5.1 lid 2 is op deze dienst niet van toepassing.
   f. Andere dienstroosters met een arbeidsduur tot 42 uur gemiddeld per week kunnen in overleg met de OR worden vastgesteld.
   g. Teneinde de gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week te kunnen realiseren zullen aan vaste werknemers met roosters tussen 40 en 42 uur in de intercampagne vervangende vrije dagen worden gegeven voor de uren boven de 40 uur per week in de vorm van extra roostervrije dagen.
2. Arbeidsduurverkorting:
   Buiten de door de werkgever in overleg met de OR vastgestelde collectieve vakantiedagen, zoals genoemd in artikel 5.3. lid 5, hebben partijen voor werknemers per jaar 23 roostervrije ADV-dagen vastgesteld, waardoor de arbeidsduur op jaarbasis gemiddeld 36 uur per week bedraagt. Deze roostervrije ADV-dagen worden vastgesteld op:
   - vrijdag voor Pasen;
   - de dagen in de Hemelvaartsweek;
   - de dagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar.

   Bovengenoemde blokken kunnen op een afwijkend tijdstip worden vastgesteld door de werkgever, in overleg met de OR. De overige roostervrije ADV-dagen om tot het totaal van 23 dagen per jaar te komen, worden door de werkgever vastgesteld, in overleg met de OR, in de vorm van hele of halve dagen in de intercampagne. Hiervan worden vijf dagen aaneengesloten vastgesteld. Aangaande de aanwijzing van collectieve ADV-dagen is de WOR van toepassing.

   De werknemer heeft uitsluitend recht op een vervangende roostervrije ADV-dag:
   a. Indien de werknemer door bedrijfsomstandigheden werkzaam dient te zijn op de oorspronkelijk voor hem ingevolge dit lid vastgestelde roostervrije ADV-dag;
   b. In de periode Kerstmis-Nieuwjaar en de Hemelvaartsweek voor zover de werknemer langer dan één dag ziek is in een van deze periodes, op een aantal voor hem aaneengesloten vastgestelde roostervrije dagen. In dat geval worden voor deze werknemer vóór de eerstvolgende campagne na de betreffende periodes de vervangende roostervrije ADV-dagen als volgt vastgesteld:

      1 roostervrije ADV-dag ziek: geen vervangende roostervrije ADV-dag,
      2 roostervrije ADV-dagen ziek: 1 vervangende roostervrije ADV-dag,
      3 roostervrije ADV-dagen ziek: 2 vervangende roostervrije ADV-dagen,
      4 roostervrije ADV-dagen ziek: 3 vervangende roostervrije ADV-dagen,
      5 roostervrije ADV-dagen ziek: 4 vervangende roostervrije ADV-dagen.

      Tevens is deze regeling van toepassing op een periode van eenzelfde aantal aaneengesloten roostervrije ADV-dagen, indien door bedrijfsomstandigheden een van de in dit lid bedoelde aaneengesloten periodes naar een ander tijdstip is verschoven.
      Onder aaneengesloten roostervrije ADV-dagen worden tevens verstaan ADV-dagen die worden onderbroken door een feestdag of weekend.
3. Voor losse werknemers die een arbeidsovereenkomst voor de duur van de campagne hebben, zullen de in lid 2 bedoelde ADV-dagen worden uitbetaald, dan wel worden ingeroosterd afhankelijk van het dienstrooster, zulks ter beoordeling van werkgever.
4. Op het moment dat de campagne doorloopt in het kerst ADV-blok zullen de dagen op een later moment vrij opneembaar zijn.

ARTIKEL 5.2.
Arbeidstijden (dienstrooster)

1. De normale dienstroosters liggen, behoudens het bepaalde in lid 2:
   a. In dagdienst: op maandag t/m vrijdag tussen 07.00 uur en 18.00 uur.
   b. In tweeploegendienst (ochtend- en middagdienst): op maandag t/m vrijdag tussen 06.00 uur en 24.00 uur.
   c. In drieploegendienst (ochtend-, middag- en nachtdienst): tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur.
   d. Voor portiersdiensten in vierploegendienst (ochtend-, middag- en nachtdienst): tussen maandag 00.00 uur en zondag 24.00 uur.
   e. In vijfploegendienst (ochtend-, middag- en nachtdienst): tussen maandag 00.00 uur en zondag 24.00 uur. Het rooster bevat op jaarbasis drie extra opkomstdagen. Deze dagen zullen in hele of halve dagen worden gebruikt voor opleidingsactiviteiten.
2. Voor de campagneperiode op de suikerfabrieken gelden dienstroosters van:
   a. *40 uur*
      1. In dagdienst van maandag t/m vrijdag tussen 07.00 uur en 18.00 uur; op zaterdag tussen 07.00 uur en 17.00 uur.
      2. In tweeploegendienst (ochtend- en middagdienst): tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 24.00 uur.
      3. In drieploegendienst (ochtend-, middag- en nachtdienst): tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 24.00 uur.
   b. *Boven 40 uur*
      1. In vierploegendienst (ochtend-, middag- en nachtdienst): tussen maandag 00.00 uur en zondag 24.00 uur.
      2. Voor alle andere dienstroosters uitgaande boven 40 uur per week, worden de arbeidstijden in overleg met de OR vastgesteld (zie artikel 27 Wet OR).
   c. *Minder dan 40 uur*
      1. In vijfploegendienst (ochtend-, middag- en nachtdienst): tussen maandag 00.00 uur en zondag 24.00 uur.

ARTIKEL 5.3.
Vakantierechten

1. Voor de berekening van de vakantiedagen wordt uitgegaan van een vakantiejaar. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar en loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. Bij indiensttreding en vervolgens bij het begin van het vakantiejaar, wordt de omvang van het recht op vakantie tot aan het einde van het vakantiejaar bepaald. Hierbij wordt er vanuit gegaan dat het dienstverband tijdens het gehele vakantiejaar zal voortbestaan.
3. Voor een periode van 12 maanden dienstverband bedraagt de aanspraak op vakantie 25 werkdagen. Bij een korter onafgebroken dienstverband dan 12 maanden, bedraagt het aantal vakantiedagen per maand dienstverband 1/12 van de totale omvang voortvloeiend uit lid 3. Hierbij wordt een periode van meer dan 15 kalenderdagen voor een maand gerekend en van 15 kalenderdagen of minder verwaarloosd.
4. Boven de in lid 3. bedoelde vakantiedagen hebben vaste werknemers bij een onafgebroken dienstverband, per vakantiejaar recht op extra vakantiedagen:
   bij 5 dienstjaren of het bereiken van de 40-jarige leeftijd: 1 werkdag;
   bij 10 dienstjaren of het bereiken van de 45-jarige leeftijd: 2 werkdagen;
   bij 15 dienstjaren of het bereiken van de 50-jarige leeftijd: 3 werkdagen;
   bij 20 dienstjaren of het bereiken van de 55-jarige leeftijd: 4 werkdagen;
   bij 25 dienstjaren of het bereiken van de 60-jarige leeftijd: 5 werkdagen;
   bij 61 jarige leeftijd of ouder: 6 werkdagen.
   Het recht op deze extra vakantiedagen ontstaat in het vakantiejaar, waarin het vereiste aantal dienstjaren of de vereiste leeftijd wordt bereikt en wordt voor het eerst genoten vanaf het begin van dat vakantiejaar. Bij het bepalen van het aantal extra dagen uit hoofde van dienstjaren, zullen voor een werknemer in dienst getreden van Suiker Unie vóór 1 april 1988 tevens meetellen het aantal onafgebroken dienstjaren, dat die werknemer bij zijn laatste werkgever heeft doorgebracht direct voorafgaande aan en aansluitend op de nieuwe dienstbetrekking, voor zover dit aantal tenminste tien bedraagt.
5. De duur van de aaneengesloten vakantie is als regel drie weken. Collectieve vakantiedagen worden door de werkgever in overleg met de OR gedurende de eerste drie maanden van het kalenderjaar vastgesteld, met inachtneming van artikel 27 lid 1, Wet op de Ondernemingsraden.
6. Individuele vakantiedagen worden in overleg met de werknemer door werkgever vastgesteld, met inachtneming van het genoemde in lid 5. Desgewenst kunnen vakantiedagen worden opgenomen in uren.
7. Individuele vakantiedagen worden gedurende het betreffende vakantiejaar op zijn verzoek aan de werknemer toegestaan, tenzij een groot aantal aanvragen voor eenzelfde datum de goede voortgang in het bedrijf, naar het oordeel van de werkgever, in gevaar zou brengen.
8. De aaneengesloten vakantie wordt bij voorkeur verleend tussen 1 mei en 15 augustus of zoveel later als de regionale schoolvakantie eindigt. De wettelijke vakantiedagen moeten als regel uiterlijk 1 mei van het volgend jaar zijn opgenomen. De bovenwettelijke vakantiedagen kunnen (tot een maximum van 250 dagen) door de werknemer worden bestemd voor CAO à la Carte, als genoemd in artikel 5.7.

9. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn na overleg met de werknemer het voor hem vastgestelde tijdvak van vakantie wijzigen. De schade, die de werknemer ten gevolge van de wijziging van het tijdvak lijdt, moet door de werkgever worden vergoed.
10. De eventueel in de individuele arbeidsovereenkomst genoemde vakantiedagen - die uitgaan boven de in dit artikel bepaalde - worden overeenkomstig verminderd indien de individuele of collectieve rechten op vakantie respectievelijk extra vakantiedagen worden verhoogd.
11. De werkgever zal de mogelijkheden om vakantiedagen op te nemen in de campagne- en de diksapraffinageperiode bevorderen, daarbij geldt als uitgangspunt tenminste 1 dag per kalendermaand.
12. Onverminderd het bovenstaande zijn ten aanzien van vakantie, de in de artikelen 634 tot en met 642 en artikel 645 B.W. vastgestelde bepalingen van toepassing. Tijdens periodes van arbeidsongeschiktheid wordt in beginsel naar rato van de duur van de arbeidsongeschiktheid verlof opgenomen, tenzij de opname van verlof medisch gezien onverantwoord of onmogelijk is. Betaling van verworven doch nog niet genoten vakantierechten zal slechts bij einde van het dienstverband plaatsvinden.

ARTIKEL 5.4
Verzuim met behoud van salaris

Aan de werknemer wordt in de volgende gevallen verzuim met behoud van salaris toegestaan.
Verzuim wordt toegestaan voor zover de gebeurtenis plaatsvindt en wordt bijgewoond op een dag, waarop de werknemer normaliter werk had moeten verrichten. Verzuim voor het huwelijk van de werknemer en bij de bevalling van de echtgenote van de werknemer wordt ook toegestaan, indien de gebeurtenis plaatsvindt op een dag, waarop de werknemer normaliter geen werk verricht.

Het verzuim op grond van de punten 1. tot en met 4. is ook van toepassing indien er sprake is van een duurzaam samenlevingsverband anders dan huwelijk. Dit samenlevingsverband dient dan wel schriftelijk bij de werkgever bekend gemaakt te zijn.

1. Huwelijk	
- bij ondertrouw van de werknemer	1 dag
- bij huwelijk van de werknemer	2 dagen
- bij huwelijk van een der grootouders, ouders, eigen kinderen, kleinkinderen, broers, zusters, schoonouders, zwagers of schoonzusters	1 dag
2. Bevalling	
- bij bevalling van de echtgenote of partner van de werknemer, op te nemen in een periode van 4 weken na de bevalling	2 dagen
3. Huwelijksjubileum	
- bij gelegenheid van zijn 25- en 40-jarig huwelijksjubileum	1 dag
- bij gelegenheid van het 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksjubileum van zijn ouders, schoonouders of grootouders	1 dag
4. Overlijden	
- bij overlijden van zijn inwonende echtgenote, eigen- of pleegkind, ouders, schoonouders, broers of zusters	van de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis/crematie
- indien de werknemer belast is met het regelen van begrafenis/crematie zijn niet inwonende eigen- of pleegkind, ouders, de schoonouders, broers of zusters	van de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis/crematie
- bij overlijden van niet-inwonende ouders, en schoonouders eigen of aangehuwde kinderen	1 dag bij overlijden 1 dag voor de begrafenis/crematie
- bij overlijden van niet-inwonende broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders en kleinkinderen	1 dag bij de begrafenis/crematie
5. Overige omstandigheden	
- bij priesterwijding of afleggen van eeuwige gelofte van eigen kinderen, kleinkinderen, broers of zusters, zwagers of schoonzusters	1 dag
- bij verhuizing van de werknemer	maximaal 1 dag per jaar
- voor het uitoefenen van zijn wettelijk stemrecht en andere burgerlijke verplichtingen zonder overheidsvergoeding (waaronder Bescherming Bevolking en dergelijke)	maximaal 2 uur
- het afleggen van een vakexamen	de hiervoor benodigde tijd
- voor zover dit niet buiten de arbeidstijd kan plaatsvinden:	de daarvoor benodigde tijd
in geval van	met een maximum van
raadpleging huisarts/tandarts	2 uur
raadpleging specialist	4 uur.

In andere dan bovengenoemde gevallen kan door de werkgever om dringende of gebruikelijke redenen van vorenstaande in positieve zin worden afgeweken.

ARTIKEL 5.5
Verzuim zonder behoud van salaris

De vaste werknemer kan op maximaal tien werkdagen per vakantiejaar verzuim zonder behoud van salaris opnemen. Hiertoe dient de werknemer tijdig een verzoek in te dienen, waarbij de werkzaamheden - naar het oordeel van de bedrijfsleiding – zulks dienen toe te laten.

ARTIKEL 5.6.
Senioren-uren

Voor de vaste werknemers van 58 jaar en ouder bestaat de mogelijkheid - los van de vakantieregeling - een minder aantal uren te werken. Per leeftijdsjaar kan de arbeidsduur verminderd worden met:
- 16 uur voor 58-jarigen;
- 32 uur voor 59-jarigen;
- 64 uur voor 60-jarigen en ouder.

Deze uren kunnen worden opgenomen vanaf de eerste van de maand waarin de desbetreffende leeftijd wordt bereikt. De aanspraak op de uren vervalt bij het einde van het desbetreffende leeftijdsjaar waarin de aanspraak is ontstaan en betaling vindt niet plaats. Het gebruik maken van deze regeling is op basis van vrijwilligheid en dient te geschieden in overleg met de bedrijfsleiding, teneinde een goede uitvoering van de werkzaamheden te waarborgen. De opgenomen vrije uren worden betaald tegen 85 procent van het uursalaris. De verrekening geschiedt eenmaal per jaar met de eindejaarsuitkering of laatste eindafrekening. Voor pensioengrondslag en sociale wetgeving, eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en campagne- en ploegentoeslag blijven de opgenomen uren voor 100 procent gelden. Dit artikel is niet van toepassing indien gebruik wordt gemaakt van de ouderenregeling als vermeld in artikel 5.11.

ARTIKEL 5.7.
CAO à la Carte

Bij werkgever is een regeling CAO à la Carte van kracht.
1. De regeling CAO à la Carte is een regeling van zuiver tijdsparen met tevens de mogelijkheid het laten uitkeren van een begrensd aantal dagen in geld.
2. De regeling is van toepassing op vaste en langdurig tijdelijke werknemers
3. De regeling is nader uitgewerkt in een reglement. Het reglement wordt in overleg met vakorganisaties vastgesteld en gewijzigd.

ARTIKEL 5.8.
Wet Arbeid en Zorg

De Wet Arbeid en Zorg is onverkort van toepassing op werknemers die onder de werkingssfeer van deze CAO vallen.

ARTIKEL 5.9.
Ouderschapsverlof

Indien een werknemer gebruik maakt van de wettelijke regeling inzake ouderschapsverlof, zullen de wettelijke regels worden nageleefd. Daarenboven is met betrekking tot het pensioen overeengekomen, dat de pensioenopbouw gedurende de periode van ouderschapsverlof zal worden gebaseerd op de werktijd vóór die periode.

ARTIKEL 5.10
Pré-pensioneringsverlof

Aan de werknemer zal in het jaar voorafgaande aan zijn pensionering gelegenheid worden gegeven deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op de aanstaande pensionering. Het aantal dagen dat hiervoor beschikbaar wordt gesteld is maximaal zes dagen per jaar, met behoud van salaris.

ARTIKEL 5.11.
Ouderenregeling

Werknemers van 58 jaar en ouder worden tegen de volgende voorwaarden in de gelegenheid gesteld om korter te werken:
1. 80% werken, tegen 90% salaris, bij 100% pensioenopbouw.
2. ADV-dagen en vakantiedagen zullen naar rato van de bruto arbeidsduur berekend worden.
3. Bij deelname aan de regeling vervallen de seniorenuren als bedoeld in artikel 5.6 CAO.

De werknemer kan jaarlijks besluiten of hij wil deelnemen aan deze regeling. Hij kan daarbij kiezen om gebruik te maken van de regeling gedurende de intercampagne dan wel gedurende het jaar rond.
Voor de suikerfabrieken geldt dat de opname van vrije tijd in de intercampagne zal plaatsvinden.

HOOFDSTUK 6 ZIEKTE, ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN VERZEKERINGEN

ARTIKEL 6.1.
Ziekteverzuimbeleid

Werkgever hecht veel waarde aan de gezondheid van zijn werknemers en voert in het belang van zowel werkgever als werknemer een beleid dat gericht is op het voorkomen van ziekte en op het bereiken van een spoedig herstel van de zieke werknemer.
Werkgever treft in overleg met de Ondernemingsraad die maatregelen die nodig zijn om dit beleid inhoud te geven.
Zie ook bijlage 1: Protocol Wet Verbetering Poortwachter.

ARTIKEL 6.2.
Uitkering gedurende het eerste en tweede jaar van ziekte

Uitkering in eerste ziektejaar
Tijdens het eerste ziektejaar ontvangen werknemers een aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsplicht tot 100% van het bruto maandinkomen van voor ziekte/arbeidsongeschiktheid (exclusief incidentele toeslagen).

Uitkering in tweede ziektejaar
1. Tijdens het tweede ziektejaar is de hoogte van de uitkering afhankelijk van:
   - het al dan niet werken en
   - het actief meewerken aan reïntegratie door de werknemer.

   Gewerkte uren, ook in het kader van arbeidstherapie, betaalt werkgever volledig.
   Over niet gewerkte uren betaalt werkgever 70%. Dit wordt verhoogd naar 90% als werknemer actief meewerkt aan reïntegratie en voldoet aan de bepalingen van de Wet Verbetering Poortwachter.
2. Onder het eerste en tweede jaar van ziekte wordt verstaan de periode van 104 weken, te rekenen vanaf de datum van ziekmelding. Voor de berekening van deze periode van 104 weken worden periodes van ziekte bij elkaar opgeteld, als deze elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.
3. De pensioenopbouw loopt volledig door tijdens het eerste en tweede jaar van ziekte. Alle overige faciliteiten en voorzieningen gelden als ware men arbeidsgeschikt, tenzij in de wettelijke, reglementaire of CAO bepalingen, dan wel arbeidsvoorwaardelijke regelingen anders is bepaald.
4. In geval een werknemer door een bedrijfsongeval arbeidsongeschikt is of volgens de definities van de IVA ongeneeslijke ziek is ontvangt hij boven de wettelijke loondoorbetaling een aanvulling tot 100% van het laatstgenoten inkomen. Deze aanvulling geldt alleen in de eerste drie jaar van arbeidsongeschiktheid.

Conform het bepaalde in artikel 7:629 lid 2 BW, heeft de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, en die (nog steeds) in dienst is van de werkgever, recht op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gedurende een periode van 13 weken. Indien de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen voordat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de periode van 13 weken vanaf die datum, met dien verstande dat de totale periode van loondoorbetaling en aanvulling niet meer dan 104 weken bedraagt. Indien op grond van een algemene maatregel van bestuur de periode van 13 weken wordt aangepast, geldt die aangepaste periode.

ARTIKEL 6.3.
Dienstverband en uitkering in geval van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA (vaste werknemers die op of na 1 januari 2004 arbeidsongeschikt zijn geworden in de zin van de WIA)

1. Werknemers die volledig arbeidsongeschikt zijn (IVA)
   a. Werknemers in vaste dienst ontvangen gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA een aanvulling op hun IVA-uitkering tot 85% van het bruto maandinkomen (exclusief incidentele toeslagen) van voor arbeidsongeschiktheid.
   b. De aanvulling zoals bedoeld in lid a. zal ten hoogste gedurende een periode van een jaar worden verstrekt. Indien de volledige arbeidsongeschiktheid wordt onderbroken door gehele of gedeeltelijke werkhervatting gedurende een tijdvak van minder dan één jaar, worden de periodes van volledige arbeidsongeschiktheid voor de berekening van genoemd jaar samengeteld.
   c. Indien in het kader van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid een vroegtijdige aanvraag tot IVA wordt gedaan, ontvangt de werknemer in vaste dienst een aanvulling op zijn IVA-uitkering tot:
      - 100% in het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid;
      - 90% in het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid; en
      - 85% in het derde jaar van arbeidsongeschiktheid.

      De aanvulling is exclusief incidentele toeslagen en wordt gedurende maximaal drie jaar verstrekt, rekenend vanaf de eerste dag van ziekte/arbeidsongeschiktheid.

d. Na twee jaren van ziekte/arbeidsongeschiktheid, zal door werkgever een ontslagvergunning worden aangevraagd bij de UWV, teneinde de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig te kunnen beëindigen. De ontslagprocedure zal alleen opgestart worden als uit overleg met bedrijfsarts en UWV duidelijk is dat de werknemer geen verdere arbeidsmogelijkheden meer heeft. De arbeidsverhouding zal effectief beëindigd worden na 3 jaar ziekte/arbeidsongeschiktheid. In dat geval geldt het bepaalde in artikel 6.5. m.b.t. uitkering bij einde dienstverband en overige faciliteiten.
Het inkomen wordt na drie jaren ziekte/arbeidsongeschiktheid gevormd door de uitkering ingevolge de WIA, vermeerderd met de eventuele uitkering uit de WIA-gat verzekering en het (eventuele) arbeidsongeschiktheidspensioen.

2. Vaste werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn
   a. Voor werknemers die 35% tot 80% arbeidsongeschikt worden in het kader van de WIA geldt het volgende:
      1. Werkgever zal een maximale inspanning leveren tot herplaatsing binnen de organisatie waarbij werknemers hun maximale verdiencapaciteit kunnen benutten.
      2. Werkgever garandeert hierbij een ondergrens van 85% van het bruto maandinkomen (exclusief incidentele toeslagen) van voor arbeidsongeschiktheid.
      3. Als een werknemer niet zijn maximale verdiencapaciteit kan benutten, maar wel intern herplaatst kan worden, garandeert werkgever 50% van de resterende verdiencapaciteit.
   b. Voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt worden in het kader van de WIA geldt, dat werkgever een maximale inspanning zal leveren tot herplaatsing binnen de organisatie. Bij een verminderde inzet in uren en/of herplaatsing in een lager ingeschaalde functie garandeert werkgever een ondergrens van 85% van het bruto maandinkomen (exclusief incidentele toeslagen) van voor arbeidsongeschiktheid. De arbeidsongeschiktheid op zich is geen reden voor ontslag.
   c. In het belang van de continuïteit van de onderneming kan de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer van zijn functie worden ontheven, in afwachting van eventuele herplaatsing. Deze ontheffing uit de functie zal in geen geval eerder plaatsvinden dan na afloop van het eerste jaar van ziekte.
   d. Indien er sprake is van een verminderd aantal uren werken dan zal werkgever de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer ten aanzien van de vakantie- en ADV-dagen de rechten naar rato toekennen.
   e. Indien het onder 2.a. en 2.b. bepaalde niet realiseerbaar blijkt te zijn, dan zal werkgever niet eerder overgaan tot het nemen van onomkeerbare beslissingen, anders dan in overleg met de betrokken vakorganisaties.
   Ingeval partijen concluderen, dat er geen realiseerbare hervattingsmogelijkheden zijn kan de werkgever het dienstverband met de werknemer doen eindigen, doch niet eerder dan na 3 jaar arbeidsongeschiktheid.

3. De werknemer dient een machtiging tot ontvangst van de uitkeringen ingevolge de WIA en de aanvullende verzekering in verband met WIA aan de werkgever te verstrekken. Doet hij dit niet dan vervalt het recht op de aanvullingen op de WIA-uitkering als genoemd in dit artikel.

ARTIKEL 6.4.
Overige bepalingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. In verband met het verhaalsrecht van werkgever op een eventuele derde geldt het volgende:
   Het bepaalde over aanvulling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid geldt niet indien en voor zover de werknemer in verband met zijn ziekte/arbeidsongeschiktheid tegenover één of meer derden, een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderving kan doen gelden. Indien en voor zover hij dit recht op schadevergoeding- tot het bedrag van de bovenwettelijke uitkering- aan werkgever overdraagt, zal werkgever aan werknemer voorschotten uitkeren. Bij deze voorschotten gaat werkgever uit van de aanvullende uitkeringen, die werknemer van werkgever zou hebben ontvangen als hij geen recht op schadevergoeding tegenover derden had gehad. De op deze wijze genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.
2. De werkgever heeft het recht om de uitkering in verband met ziekte of de aanvulling bij arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk in te trekken indien:
   - sprake is van opzet of grove nalatigheid van werknemer;
   - werknemer onjuiste informatie verstrekt;
   - werknemer het genezingsproces belemmert;
   - werknemer de controlevoorschriften overtreedt;
   - werknemer de door werkgever voorgeschreven veiligheidsmaatregelen niet in acht neemt.
3. Werknemer is verplicht om alle door of namens werkgever en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) te geven voorschriften en aanwijzingen in acht te nemen.

ARTIKEL 6.5.
Faciliteiten ten behoeve van arbeidsongeschikte werknemers in vaste dienst

1. **Uitkering wegens einde dienstverband bij gehele en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.**
Bij het einde van het dienstverband wegens arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer een uitkering volgens onderstaande tabellen. Voor het arbeidsongeschikte deel ontvangt de werknemer een uitkering volgens tabel A van dit artikel naar rato van de arbeidsongeschiktheidsklasse waarin hij is ingedeeld.
Voor het arbeidsgeschikte deel van het dienstverband ontvangt de werknemer een uitkering naar rato van de mate van arbeidsgeschiktheid volgens tabel B. Het arbeidsongeschikte en het arbeidsgeschikte deel samen bedragen 100% van het dienstverband.
Indien op moment van beëindigen van het dienstverband duidelijk is dat een werknemer met een uitkering in de zin van WIA, als gevolg van externe herplaatsing zijn uitkering volledig verliest, wordt voor het bepalen van de uitkering wegens beëindigen van het dienstverband uitgegaan van tabel B.

Tabel A: Voor het arbeidsongeschikte deel en bij volledige arbeidsongeschiktheid:
som van leeftijd en dienstjaren, waarbij geldt dat 6 maanden of meer als een geheel jaar wordt gerekend:
- kleiner dan: 1 maandsalaris
- 40 : 2 maandsalarissen
- 50 : 3 maandsalarissen
- 60 : 4 maandsalarissen
- 70 : 5 maandsalarissen
- 80 : 6 maandsalarissen

Tabel B: Voor het arbeidsgeschikte deel (bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid):
som van leeftijd en dienstjaren, waarbij geldt dat 6 maanden of meer als een geheel jaar wordt gerekend:
kleiner dan 40 : 1,5 maandsalaris
1. ≥ 40 : 3,0 maandsalarissen
2. ≥ 50 : 4,5 maandsalarissen
3. ≥ 60 : 6,0 maandsalarissen
4. ≥ 70 : 7,5 maandsalarissen
5. ≥ 80 : 9,0 maandsalarissen

Tabelbedragen naar rato van de mate van arbeidsongeschiktheid/arbeidsgeschiktheid.

Onder een maandsalaris wordt in deze regeling verstaan 1/12 deel van het per datum van vertrek gedurende de afgelopen 12 kalendermaanden genoten bruto-inkomen bestaande uit de volgens de CAO-indeling genoten - maandsalarissen vermeerderd met eventuele persoonlijke toeslag zoals genoemd in artikel 3.3. lid 5. van de CAO en of ploegen/dienstroostertoeslag zoals genoemd in artikel 4.3. van de CAO en de eventuele toeslag zoals genoemd in deel II artikel 4 5. lid 2 van de CAO. Voor zover de fiscus het toelaat, zal een deel van dit bedrag belastingvrij worden uitgekeerd.
Deze bepaling geldt als een gelijkwaardige voorziening voor de transitievergoeding. Indien volgens de wettelijke bepalingen de individuele transitievergoeding voor werknemer hoger is dan het bepaalde o.b.v. bovenstaande berekening, wordt de hoogte van de uitkering wegens beëindiging dienstverband vastgesteld op het bedrag ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding.

2. **Faciliteiten bij volledige arbeidsongeschiktheid i.v.m. beëindigen dienstverband.**
   a. Jubileumuitkering
   Indien binnen 5 jaar na de datum waarop de arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA een aanvang heeft genomen een jubileum gevierd zou worden, dan is de jubileumuitkering van toepassing. Zie regelingenboek, regeling 4.1. Voor zover de fiscus het toelaat, zal een deel van dit bedrag belastingvrij worden uitgekeerd.

   b. Sociaal Voorzieningsfonds
   Tot 5 jaar, na 1 januari voorafgaande aan de datum waarop de arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA een aanvang heeft genomen, kan betrokkene lid blijven van het Sociaal Voorzieningsfonds. Voorwaarde is dat betrokkene de geldende premie betaalt over zowel de WAO-uitkering of uitkering in de zin van de WIA, als over de uitkeringen ingevolge WAO/WIA-gat verzekering en (eventueel) een Arbeidsongeschiktheidspensioen via werkgever.

   c. Extra faciliteiten
   Werknemers, bij wie de som van leeftijd en dienstjaren op datum ingang WIA groter of gelijk is aan 60, zullen de volgende faciliteiten blijven genieten:
   - Lid kunnen blijven van het Sociaal Voorzieningsfonds, volgens de voorwaarden als bij punt 2. hierboven

aangegeven.
- In aanmerking komen voor een eventueel te verstrekken kerstpakket.
- Gebruik kunnen blijven maken van lokale faciliteiten, zoals gebruikelijk is voor gepensioneerde werknemers.
- Betreffende Suiker Unie medewerkers ontvangen het blad Kristalplus, indien gewenst.

3. Als het gaat om het Sociaal Voorzieningsfonds, dan worden gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers die in dienst blijven behandeld als ware men volledig arbeidsgeschikt.

ARTIKEL 6.6.
Verzekeringen

1. **Zorgstelsel**
   a. Werkgever draagt zorg voor een collectief contract met een zorgverzekeraar.
   b. Werknemers en hun gezinsleden kunnen gebruik maken van dit collectieve contract.
   c. Werkgever verstrekt aan werknemers een bijdrage in de kosten. Werknemers kunnen dit bedrag naar eigen inzicht gebruiken.
   d. Ex-medewerkers die gebruik maken van een vertrekregeling voorafgaand aan pensioen of pensioenregelingen ontvangen 50% van de bijdrage genoemd in lid c.

2. **Aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering (excedentverzekering)**
   Per 1 januari 2006 is de WIA-excedentverzekering ingegaan bij de Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun. Deze is voor werknemers die deelnemer zijn bij dit fonds premievrij. De inhoudelijke bepalingen van de verzekering zijn uitgewerkt en vastgelegd in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun.

   Voor de ex-CSM werknemers heeft werkgever de WIA-excedentverzekering ondergebracht bij een verzekeraar. Deze is voor werknemers premievrij.

3. **WIA-gat verzekering**
   a. Werkgever draagt zorg voor een collectief contract met een verzekeraar.
   b. Werknemers kunnen gebruik maken van dit collectieve contract.
   c. De premie voor deze verzekering is voor rekening van de werknemer.

ARTIKEL 6.7.
Dienstverband en uitkering in geval van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO (overgangsbepalingen)

1. Voor werknemers die voor of op 25 januari 1994 arbeidsongeschikt zijn geworden in de zin van de AAW/WAO en onder de werkingssfeer van de CAO Suiker Unie en Hoofdkantoor Cosun vielen, geldt het volgende.
   Voor deze werknemers blijft van kracht het gestelde in de artikelen 2.4 en 7.3 van de CAO van Suiker Unie en Hoofdkantoor Cosun van 1 april 1992 t/m 31 maart 1993.
   Voor zover langdurig arbeidsongeschikten na herkeuring gedeeltelijk arbeidsongeschikt worden verklaard zal het bepaalde in bijlage 3.III sub b van de CAO van 1 april 2007 t/m 31 maart 2008 van toepassing zijn. Met dien verstande dat er een afrekening plaatsvindt over het arbeidsgeschikte deel.
2. Voor werknemers die na 25 januari 1994 en voor 1 januari 2004 arbeidsongeschikt zijn geworden in de zin van de WAO en onder de werkingssfeer van de CAO Suiker Unie en Hoofdkantoor Cosun vielen, geldt het volgende. Voor deze werknemers blijft van kracht het gestelde in de artikelen 7.4 sub b en 2.4 onder II en 7.6 (WAO-gat verzekering) en bijlage 3 van de CAO van Suiker Unie en Hoofdkantoor Cosun van 1 april 2007 t/m 31 maart 2008.
3. Voor werknemers die voor 1 april 2009 arbeidsongeschikt zijn geworden in de zin van de WAO/WIA en vielen onder de werkingssfeer van de CAO van CSM Suiker b.v., blijft het gestelde in die CAO ten aanzien van de aanvulling bij arbeidsongeschiktheid van toepassing.

HOOFDSTUK 7. DIVERSE BEPALINGEN

ARTIKEL 7.1.
Pensioenfonds

De werknemers, die - volgens het bij de werkgever geldende pensioenreglement - daarvoor in aanmerking komen, worden op basis van de daarvoor geldende bepalingen opgenomen in pensioenregeling, ondergebracht bij de Stichting Pensioenfonds Koninklijke Cosun. Voor de inhoud op hoofdlijnen wordt verwezen naar bij deze CAO behorende bijlage 4.

ARTIKEL 7.2.
Overbruggingspensioen

Vervallen

ARTIKEL 7.3.
Levensloopregeling

Werkgever zal werknemers in vaste dienst en langdurig tijdelijke werknemers in de gelegenheid stellen om deel te nemen aan de overgangsregeling van de levensloopregeling.

ARTIKEL 7.4.
Premiespaarregeling

De vaste en langdurige tijdelijke werknemers, die volgens het geldende spaarreglement daarvoor in aanmerking komen, kunnen deelnemen aan de gepremieerde spaarregeling.
- Jaarlijks kan er € 1.052,- gespaard worden, in de vorm van maandelijkse bedragen van maximaal € 87,67;
- Werkgever kent voor elke euro inleg een premie toe van een euro, dit tot een maximum van € 43,83 per maand en (dus) tot een maximum van € 526,- per jaar. De premie voor deeltijdwerkers is gemaximeerd naar rato van de omvang van hun dienstbetrekking.

De over de werkgeversbijdrage verschuldigde loonheffing komt voor rekening van de werknemer en wordt fiscaal verrekend met het maandsalaris.

ARTIKEL 7.5
Sociaal Fonds

De vaste werknemers, die - volgens de bepalingen van het bij de werkgever bestaande reglement - daarvoor in aanmerking komen, nemen deel in een sociaal fonds.

ARTIKEL 7.6.
Vakbondscontributie

De jaarcontributie kan jaarlijks fiscaal vriendelijk worden verrekend met de eindejaarsuitkering indien en voor zover dit fiscaal en juridisch is toegestaan.

ARTIKEL 7.7
Bedrijfsongeval

In geval van een bedrijfsongeval zal werkgever een positieve grondhouding hanteren daar waar het de vergoeding van onkosten t.g.v. het ongeval betreft.

HOOFDSTUK 8 DUUR VAN DE CAO, TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN EN OVERIGE AFSPRAKEN

ARTIKEL 8.1.
Duur van de CAO

Deze overeenkomst is aangegaan voor de termijn van 12 maanden van 1 april 2015 tot en met 31 maart 2016 en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging vereist is.

ARTIKEL 8.2.
Tussentijdse wijzigingen van de CAO

Indien één van de partijen wegens onvoorziene omstandigheden tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen van de CAO noodzakelijk acht, is zij bevoegd aan de wederpartij voor te stellen daarover te onderhandelen en is de wederpartij gehouden over de voorgestelde wijziging te onderhandelen. Indien de partijen niet tot overeenstemming komen binnen drie maanden volgende op de maand waarin de wijzigingsvoorstellen zijn gedaan, is elk der partijen bevoegd deze overeenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.

ARTIKEL 8.3
Salarisverhoging

De salarisschalen worden als volgt structureel verhoogd:
per 1 april 2015 met 1,25%.
en per 1 december 2015 met 0,75%.

ARTIKEL 8.4.
Pensioenpremie

In de pensioenregeling is een eigen bijdrage van werknemers voorzien van 3% van de loonsom. Deze premie wordt gefaseerd ingevoerd: 1,5% in de vorige contractperiode en het restant per 1 januari 2016 en 1 januari 2017 (telkens 0,75%). Per 1 januari 2016 zal bij werknemers een aanvullende pensioenpremie van 0,75% van de loonsom worden ingehouden (dat wil zeggen per 1 januari 2016 dus 2,25 % totaal). De werknemerspremie zal worden uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag, rekening houdend met de franchise.

ARTIKEL 8.5.
Overige afspraken m.b.t. deze CAO

- Met referte aan artikel 6.6 lid 1.c. verstrekt werkgever aan werknemers gedurende de looptijd van deze CAO een bijdrage in de ziektekosten van 33 euro bruto per maand.
- Gedurende de looptijd van de CAO zal werkgever zijn bevoegdheid om gedifferentieerde WGA-premie te verhalen op de medewerker opschorten en de kosten hiervoor volledig voor haar rekening nemen.
- De vakbondsleden die gebruik maken van de fiscaalvriendelijke tegemoetkoming van de vakbondscontributie ontvangen in december een aanvullende bijdrage van € 200 euro bruto.
- Werkgever spreekt het commitment uit uitvoering te geven aan de afspraken van het Sociaal Akkoord van april 2013 en de adviezen van de Stichting van de Arbeid ten aanzien van duur en opbouw WW. Partijen spreken daarbij ook af met elkaar indien er meer duidelijkheid bestaat over de invulling van deze afspraak, in gesprek te gaan over de exacte uitvoering.
- Participatiewet. Concretiseren 5 Wajonger's plaatsen in de looptijd van deze CAO.
- Levensfasebeleid/duurzame inzetbaarheid;
  In het tweede halfjaar van 2015 zullen partijen een paritaire werkgroep Duurzame Inzetbaarheid instellen. Deze zal voor het einde van de looptijd van deze CAO advies uitbrengen aan CAO partijen en voorstellen doen voor het aanpassen van de CAO in het kader van duurzame inzetbaarheid. Hierbij zullen in ieder geval de volgende onderwerpen worden besproken:
  - Ouderenbeleid (artikel 1.17 CAO) omvormen naar duurzaam inzetbaarheidsbeleid voor iedereen.
  - Feestdagtoeslag met name op 1e Pinksterdag en 1e Paasdag.
  - Gezonde ploegendienstroosters (3- en 5-ploegen). Het aantal opkomstdagen in de 5-ploegendienst is met deze afspraak al met 1 gereduceerd. De werkgroep heeft als insteek te onderzoeken of het aantal opkomstdagen verder verminderd kan worden.
  - Seniorendagen versus CAO à la Carte.
  - Ontwikkelschalen in plaats van jeugdschalen.

DEEL II: SPECIFIEKE AFSPRAKEN VOOR FUNCTIEGROEPEN 9 TOT EN MET 14

ARTIKEL 2.1.
Individuele arbeidsovereenkomst

Aan dit artikel worden toegevoegd:
Als punt g. bij lid 2.: de bijzondere - niet in deze CAO geregelde – afspraken.

4. Concurrentiebeding
Indien werkgever het noodzakelijk acht om een concurrentiebeding met de werknemer overeen te komen zal dit beding schriftelijk worden vastgelegd en deel uitmaken van de individuele arbeidsovereenkomst.
Het concurrentiebeding kan slechts worden aangegaan bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst dan wel bij wijziging van de functie van de werknemer en kan slechts gelden voor een periode tot maximaal twee jaar na beëindiging van de dienstbetrekking. Aan dit beding zal een schadevergoedingsregeling zijn verbonden.

Het concurrentiebeding zal niet van kracht zijn:
1. indien de werkgever de dienstbetrekking doet eindigen wegens fusie, bedrijfssluiting of reorganisatie;
2. indien werknemer de dienstbetrekking doet eindigen op grond van artikel 679 B.W. (dringende redenen voor de werknemer).

ARTIKEL 2.5.
Overplaatsing

Aan dit artikel wordt toegevoegd:
3. De werknemer is in beginsel gehouden tot aanvaarding van een overplaatsing naar een andere vestiging van de werkgever indien een dergelijke overplaatsing naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is. Indien omstandigheden in de particuliere sfeer van de werknemer overplaatsing bezwaarlijk maken, zal de werkgever daar rekening mee houden. Voor financiële consequenties, welke voor de werknemer onvermijdelijk uit overplaatsing voortvloeien en waarin bestaande regelingen niet voorzien, zal de werkgever na overleg met de werknemer voorzieningen naar billijkheid treffen. Tevens zal hij desgewenst behulpzaam zijn bij het verkrijgen van gelijkwaardige woonomstandigheden.
   De overplaatsing alsmede de daarop betrekking hebbende voorwaarden en voorzieningen zullen schriftelijk worden vastgelegd.
4. Uitzending naar het buitenland of detachering bij een andere onderneming in Nederland dient tussen werkgever en werknemer schriftelijk te worden overeengekomen, waarbij dan tevens de voorwaarden die daaraan zijn verbonden, tussen partijen dienen te worden vastgelegd.

ARTIKEL 3.3.
Toepassing salarisschalen

Aan dit artikel wordt toegevoegd onder lid 1:
c. Indien hiertoe naar het oordeel van de werkgever redenen aanwezig zijn kan in uitzonderlijke gevallen de periodieke verhoging per 1 april worden verhoogd met een extra periodiek (goede functievervulling, onderlinge salarisverhoudingen, eventuele voorgenomen doorgroei naar een hogere functiegroep) of kan de periodieke verhoging geheel achterwege blijven (slechte functievervulling met opgave van redenen).
   Binnen één salarisgroep kan dit voor de individuele werknemer niet vaker dan drie maal voorkomen.

Aan dit artikel wordt toegevoegd als lid:
8. Functieverlaging:
   a. 1. Werknemers, die door eigen toedoen - wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek - met opgave van redenen worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de met de functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld op het naast hogere maandsalaris met ingang van 1 april volgend op de datum waarop de herziene functie is toegekend.
      2. Indien het huidige maandsalaris hoger is dan het maximum maandsalaris behorende bij de lagere functie, dan wordt het huidige maandsalaris jaarlijks per 1 april met 2,5% verlaagd tot het maximum van het maandsalaris, behorende bij de lagere functie, is bereikt.
      Indien aan de lagere functie een lagere vaste toeslag (zie deel II, artikel 4.5 lid b.) wordt toegekend dan de huidige vaste toeslag, dan wordt de huidige vaste toeslag jaarlijks per 1 april met 2,5% verlaagd tot de vaste toeslag behorende bij de lagere functie is bereikt.
      Indien functieverlaging plaatsvindt bij werknemers van 55 jaar en ouder, dan blijft het maandsalaris ongewijzigd.

b. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, behouden tenminste het maandsalaris, alsmede het perspectief van hun oorspronkelijke salarisschaal. Daarnaast behouden deze werknemers hun oorspronkelijke vaste toeslag (zie deel II. artikel 4.5 lid 2.).

ARTIKEL 3.4.
Garantieregeling salaris

1. Werknemers op 1 april 1982 werkzaam bij Suiker Unie, die een maandsalaris ontvangen dat hoger is dan het maximum salaris in de nieuwe salarisschaal, vermeerderd met de voor hem geldende toeslagen volgens deel II artikel 4.5. lid. 2., behouden het huidige maandsalaris als persoonlijk garantie-inkomen.
2. Alle toekomstige algemene salarisverhogingen zullen aan de werknemers als bedoeld in lid 1. onverkort worden toegekend.

ARTIKEL 3.5.
Aanloopschalen

In afwijking van het gestelde in de artikelen 3.1., resp. 3.2. is voor nieuwe werknemers met geen of een gering arbeidsverleden het navolgende van toepassing:
1. Indeling van deze werknemers vindt plaats in een van de aanloopschalen A of B. Na verloop van maximaal 3 jaar wordt men ingedeeld in een van de salarisgroepen zoals genoemd in artikel 3.1.
2. De functies van werknemers die zijn ingedeeld in een aanloopschaal worden niet ingedeeld in een functiegroep.
3. Nieuwe werknemers met een opleiding op HBO-niveau of een daarmee vergelijkbare opleiding worden ingedeeld in aanloopschaal A.
   Het salaris in aanloopschaal A is minimaal gelijk aan dat van periodiek -2 in schaal 7.
4. Nieuwe werknemers met een opleiding op academisch niveau of een daarmee vergelijkbare opleiding worden ingedeeld in aanloopschaal B. Het salaris in aanloopschaal B is minimaal gelijk aan dat van periodiek -2 in schaal 8.

ARTIKEL 4.3.
Toeslag voor werken in ploegen

Aan dit artikel wordt toegevoegd:
4. De dienstroostertoeslag wordt verdeeld over 12 maanden. Jaarlijks wordt de hoogte van de dienstroostertoeslag bepaald op grond van de gemiddelde campagneduur van de betreffende vestiging in de laatste drie voorafgaande jaren en gebaseerd op de in lid 1. genoemde percentages.

ARTIKEL 4.5.
Toeslag voor overwerk

In plaats van dit artikel geldt:
Indien de normale arbeidsduur, op grond van de vereisten welke de functie aan de uitoefening ervan stelt, regelmatig en frequent wordt overschreden dan zal hiervoor een toeslag worden gegeven. Deze toeslag wordt als volgt vastgesteld:
1. ingeval overwerk wordt verricht in opdracht van de werkgever en indien de werksituatie met zich meebrengt dat een exacte bepaling van de extra gewerkte uren mogelijk is, dan wordt een uur overwerk beloond met:
   - 0,87% van het maandsalaris voor de uren die vallen tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 14.00 uur;
   - 1,16% van het maandsalaris voor de uren die vallen tussen zaterdag 14.00 uur en maandag 06.00 uur.
2. ingeval de werksituatie en de functie een exacte bepaling van de werktijden onmogelijk maakt, geldt een vaste toeslag van maximaal 10 procent van het maandsalaris. In dit geval kan geen aanspraak worden gemaakt op een vergoeding volgens lid a. Welke functies hiervoor in aanmerking komen, alsmede de hoogte er van, worden bepaald door de werkgever.
3. indien de werknemer op een voor hem geldende roostervrije dag werkt, zal een bijzondere regeling worden getroffen (bij voorkeur tijd voor tijd regeling).

Aldus overeengekomen te Dinteloord in juli 2015.

Namens de werkgever:
Koninklijke Coöperatie Cosun U.A.

W.P.A. Pirée

Namens de vakverenigingen:
CNV Vakmensen,

H.J. van Beers
Bestuurder

~~A. van Wijngaarden~~ P.S. Toelen
Voorzitter

FNV,

J. Grimbergen
Bestuurder

H. Zendman
Bestuurder

De Unie,

M. Vallebella
Bestuurder

R. Castelein
Voorzitter

BIJLAGE 1. PROTOCOL WET VERBETERING POORTWACHTER (ZIE OOK HOOFDSTUK 6.)

- Indien na afloop van de eerste twee ziektewetjaren de WAO-uitkering of uitkering in het kader van de WIA niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling zal maximaal 156 weken bedragen.

- De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO-uitkering of uitkering in het kader van de WIA uit te stellen.

- Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij ondermeer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.

- De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.
  De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.

- Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en een second opinion heeft aangevraagd bij de UWV, zal de werkgever de salarisbetaling en aanvulling conform de CAO voortzetten tot de UWV tot een uitspraak is gekomen.

- Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op onterechte gronden is geschied, dan heeft de werknemer de gelegenheid het gedane aanbod alsnog te accepteren. De werknemer dient hierover binnen 2 werkdagen na het kennisnemen van de uitspraak een beslissing te nemen.

- De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent ondermeer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WAO-uitkering of uitkering in het kader van WIA en aanvraag persoonsgebonden budget.

- De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de reïntegratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
  Vakverenigingen zullen, voorafgaand aan de definitieve keuze, om advies worden gevraagd vanwege hun grotere ervaring op dit gebied.

BIJLAGE 2. FUNCTIEGROEPEN / FUNCTIEMATRIX

Functiegroepen Functieladders	1	2	3	4	5	6	7	8
Operators suikerbedrijf nr. 01				A	B	Unit	Sectie	Senior
Facilitaire Dienst nr. 02	A	B	D3/C1/C2	D4/D2	E1/D1	E2	E3	
Bietenontvangst nr. 03		A	B	C	D	E	F1/F2	G
Monteurs werktuigbouw/garage nr. 04				A	B	C	D1/D2	E
Electro/meet- en regel nr. 05				A	B	C	D1	D2/E
Inkoop en magazijn nr. 06			A	B		C/D	E	F
Engineering nr. 07					A	B	C	D
Administratie nr. 08				A	B	C	D	E/F
Secretariaat nr. 09			A	B	C	D	E	F
Werkvoorbereiding nr. 10						A	B	C/D
Specialisten Operators nr. 11	A	B	C	D	E	F		G
Op- en uitslag nr. 12		A	B	C	D	E1/E2		F
Agrarische dienst nr. 13					A		B	
Civiele dienst nr. 14	A	B	C	D	E	F	G	H
Transport/stellingbouw nr. 15			A	B1/B2/B3/ B4	C		D	
Laboratorium nr. 16				A	B	C	D	E
Mechanische werkplaatsen, pijpfitting en constructie nr. 17			A	B	C	D	E	F
Nr. 18 vrij								
Management ondersteuning nr. 19						A	B	C
Informatisering en automatisering nr. 20							A	B
Productiemedewerkers campagne nr. 21	A	B	C					
Verkoop nr. 22						A1/A2	B1/B2	C
R&D nr. 23						A	B	C

Zie ook separate uitgave van juni 1995 "Functie-indelingsboek" voor de functiegroepen 1 t/m 8.

FUNCTIEGROEPEN-INDELING 9 t/m 14:

Functiegroep	Punten USF 78
9	van 182 tot 207
10	van 207 tot 237
11	van 237 tot 267
12	van 267 tot 307
13	van 307 tot 347
14	van 347 tot 387

BIJLAGE 3. SALARISSCHALEN INCL. SALARISSCHAAL WAJONGER

INGAANDE: 1 april 2015 inclusief verhoging van 1,25%

Salarisgroep	1	2	3	4	5	6	7	8
-2-functieperiodiek					1.874,89	1.950,48	2.087,28	2.320,23
-1-functieperiodiek					2.095,47	2.179,97	2.332,83	2.593,22
0-functieperiodiek	2.092,03	2.112,60	2.132,57	2.162,80	2.205,77	2.294,70	2.455,62	2.729,70
1-functieperiodiek	2.130,75	2.153,12	2.176,72	2.209,42	2.263,86	2.373,35	2.539,72	2.807,13
2-functieperiodiek	2.176,14	2.200,33	2.228,15	2.268,09	2.334,63	2.439,91	2.616,55	2.885,79
3-functieperiodiek	2.227,57	2.251,15	2.284,41	2.333,42	2.409,04	2.511,89	2.698,83	2.969,25
4-functieperiodiek	2.282,00	2.314,07	2.348,53	2.395,73	2.471,98	2.585,08	2.785,36	3.049,10
5-functieperiodiek	2.327,63	2.378,79	2.418,12	2.460,47	2.539,13	2.661,91	2.862,78	3.135,02
6-functieperiodiek		2.426,38	2.483,46	2.525,79	2.607,48	2.735,13	2.948,09	3.216,11
7-functieperiodiek			2.533,12	2.589,92	2.674,03	2.803,51	3.026,72	3.295,35
8-functieperiodiek				2.641,73	2.745,40	2.879,70	3.104,17	3.380,65
9-functieperiodiek						2.954,13	3.191,89	3.458,08
10-functieperiodiek							3.271,75	3.543,99
11-functieperiodiek								3.625,05

Salarisgroep	9	10	11	12	13	14
0-functieperiodiek	2.854,33	3.133,23	3.484,11	3.913,03	4.166,51	4.519,23
1-functieperiodiek	2.952,93	3.252,39	3.627,48	4.081,23	4.377,67	4.776,35
2-functieperiodiek	3.048,52	3.373,39	3.769,05	4.248,18	4.590,59	5.035,26
3-functieperiodiek	3.143,50	3.491,96	3.916,06	4.412,74	4.804,16	5.294,81
4-functieperiodiek	3.262,68	3.634,74	4.083,63	4.603,92	5.037,09	5.577,93
5-functieperiodiek	3.383,67	3.780,54	4.252,42	4.788,46	5.274,24	5.859,26
6-functieperiodiek	3.502,86	3.925,74	4.415,18	4.977,80	5.509,59	6.143,01
7-functieperiodiek	3.623,85	4.069,72	4.579,74	5.165,97	5.746,73	6.423,72
8-functieperiodiek	3.743,63	4.213,71	4.745,49	5.354,10	5.980,87	6.708,66
9-functieperiodiek	3.889,44	4.376,46	4.933,02	5.565,25	6.239,80	7.014,17
10-functieperiodiek	4.030,41	4.541,61	5.121,19	5.778,80	6.498,74	7.318,48
11-functieperiodiek	4.173,79	4.707,96	5.307,51	5.989,94	6.755,85	7.626,41

JEUGD-/ LEEFTIJDSCHAAL (bedragen per maand in Euro)

INGAANDE: 1 april 2015

Salarisgroep 1) leeftijd	perc.	1	2	3	4
16 jaar	40	836,81	845,04	853,03	865,12
17 jaar	45	941,41	950,67	959,66	973,26
18 jaar	55	1.150,62	1.161,93	1.172,91	1.189,54
19 jaar	65	1.359,82	1.373,19	1.386,17	1.405,82
20 jaar	75	1.569,02	1.584,45	1.599,43	1.622,10
21 jaar	85	1.778,23	1.795,71	1.812,68	1.838,38
22 jaar	95	1.987,43	2.006,97	2.025,94	2.054,66

SALARISSCHAAL CAO (bedragen per **MAAND** in Euro)
INGAANDE: 1 december 2015

Salarisgroep	1	2	3	4	5	6	7	8
-2-functieperiodiek					1.888,95	1.965,11	2.102,93	2.337,63
-1-functieperiodiek					2.111,19	2.196,32	2.350,33	2.612,67
0-functieperiodiek	2.107,72	2.128,44	2.148,56	2.179,02	2.222,31	2.311,91	2.474,04	2.750,17
1-functieperiodiek	2.146,73	2.169,27	2.193,05	2.225,99	2.280,84	2.391,15	2.558,77	2.828,18
2-functieperiodiek	2.192,46	2.216,83	2.244,86	2.285,10	2.352,14	2.458,21	2.636,17	2.907,43
3-functieperiodiek	2.244,28	2.268,03	2.301,54	2.350,92	2.427,11	2.530,73	2.719,07	2.991,52
4-functieperiodiek	2.299,12	2.331,43	2.366,14	2.413,70	2.490,52	2.604,47	2.806,25	3.071,97
5-functieperiodiek	2.345,09	2.396,63	2.436,26	2.478,92	2.558,17	2.681,87	2.884,25	3.158,53
6-functieperiodiek		2.444,58	2.502,09	2.544,73	2.627,04	2.755,64	2.970,20	3.240,23
7-functieperiodiek			2.552,12	2.609,34	2.694,09	2.824,54	3.049,42	3.320,07
8-functieperiodiek				2.661,54	2.765,99	2.901,30	3.127,45	3.406,00
9-functieperiodiek						2.976,29	3.215,83	3.484,02
10-functieperiodiek							3.296,29	3.570,57
11-functieperiodiek								3.652,24

SALARISSCHAAL CAO (bedragen per **MAAND** in Euro)
INGAANDE: 1 december 2015

Salarisgroep	9	10	11	12	13	14
0-functieperiodiek	2.875,74	3.156,73	3.510,24	3.942,38	4.197,76	4.553,12
1-functieperiodiek	2.975,08	3.276,78	3.654,69	4.111,84	4.410,50	4.812,17
2-functieperiodiek	3.071,38	3.398,69	3.797,32	4.280,04	4.625,02	5.073,02
3-functieperiodiek	3.167,08	3.518,15	3.945,43	4.445,84	4.840,19	5.334,52
4-functieperiodiek	3.287,15	3.662,00	4.114,26	4.638,45	5.074,87	5.619,76
5-functieperiodiek	3.409,05	3.808,89	4.284,31	4.824,37	5.313,80	5.903,20
6-functieperiodiek	3.529,13	3.955,18	4.448,29	5.015,13	5.550,91	6.189,08
7-functieperiodiek	3.651,03	4.100,24	4.614,09	5.204,71	5.789,83	6.471,90
8-functieperiodiek	3.771,71	4.245,31	4.781,08	5.394,26	6.025,73	6.758,97
9-functieperiodiek	3.918,61	4.409,28	4.970,02	5.606,99	6.286,60	7.066,78
10-functieperiodiek	4.060,64	4.575,67	5.159,60	5.822,14	6.547,48	7.373,37
11-functieperiodiek	4.205,09	4.743,27	5.347,32	6.034,86	6.806,52	7.683,61

JEUGD-/ LEEFTIJDSCHAAL (bedragen per maand in Euro)
INGAANDE: 1 december
2015

Salarisgroep 1) leeftijd	perc.	1	2	3	4
16 jaar	40	843,09	851,38	859,42	871,61
17 jaar	45	948,47	957,80	966,85	980,56
18 jaar	55	1.159,25	1.170,64	1.181,71	1.198,46
19 jaar	65	1.370,02	1.383,49	1.396,56	1.416,36
20 jaar	75	1.580,79	1.596,33	1.611,42	1.634,27
21 jaar	85	1.791,56	1.809,17	1.826,28	1.852,17
22 jaar	95	2.002,33	2.022,02	2.041,13	2.070,07

SALARISSCHAAL VOOR WAJONGER

Schaal	
0	100% van het minimumloon
1	107% van het minimumloon
2	114% van het minimumloon
3	120% van het minimumloon

BIJLAGE 4, PENSIOENREGELING

Alle medewerkers zijn met ingang van 1 januari 2014 overgegaan naar een nieuwe pensioenregeling. De in de oude regelingen opgebouwde pensioenrechten zijn bij overgang naar de nieuwe pensioenregeling actuarieel neutraal omgezet naar pensioenrichtleeftijd 67 jaar. De nieuwe pensioenregeling is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- een degelijke en toekomstbestendige pensioenregeling;
- een concurrerende pensioenregeling;
- beheerste, stabiele kosten;
- passend binnen nieuwe wet- en regelgeving;
- meebewegend met de stijgende levensverwachting;
- jongeren gaan direct bij indiensttreding pensioenrechten opbouwen, ouderen bouwen twee jaar langer pensioen op; hierdoor is er meer tijd voor pensioenopbouw;
- de regeling zal in beginsel een fiscaal maximaal karakter hebben.

De regeling heeft de volgende kenmerken:

1. Het is een middelloonregeling met een fiscaal maximaal opbouwpercentage; 2,15 % in 2014. 1,875% vanaf 2015.

2. Voor alle medewerkers wordt een franchise gehanteerd van € 13.227 (2013). Deze franchise wordt jaarlijks verhoogd met de loonindex, dat wil zeggen de in de CAO overeengekomen structurele loonsverhogingen.

3. De collectieve spaarmodule binnen de Cosun- regeling, waarin de individuele medewerker volledig de risico's droeg, is komen te vervallen. Dit stuk opbouw wordt geïncorporeerd in de nieuwe pensioenregeling. Het in deze module reeds bijeengespaarde pensioenspaarkapitaal blijft voor de individuele medewerker apart beschikbaar.

4. Voor alle medewerkers wordt gewerkt met een vaste premie van tot 28% van de loonsom. De werkgever gaat een vaste premie betalen van 25% van de loonsom. Er is hier geen sprake meer van premiekortingen, maar ook is er geen bijstortingsverplichting voor de werkgever. Medewerkers gaan gefaseerd 3% van de loonsom bijdragen d.m.v. een werknemerspremie van circa 4,5% van de pensioengrondslag. Indien de medewerker dit wenst kan deze ADV-dagen inzetten voor de betaling van deze premie. Dit betekent dat de werkgever in de periode 2014 - 2016 de premie aanvult tot 28%.

5. Werkgever is bereid bij het bestuur van Pensioenfonds Cosun te bepleiten de toepassing van een gedempte kostendekkende premie, gebaseerd op de vijfjaars gemiddelde rente. Hierdoor ontstaan er minder fluctuaties in de inkoop van pensioen over de jaren heen.

6. De jaarlijkse indexatie van de opgebouwde pensioenaanspraken van de actieven dient te worden gefinancierd uit de vaste premie van totaal 28% van de loonsom. Indien de betaalde premie in enig jaar niet toereikend is voor een volledige indexatie van de actieven, zal (aanvullende) indexatie plaatsvinden op basis van de dekkingsgraad van het pensioenfonds. Pensioenfonds Cosun zal worden gevraagd hiertoe de uitvoeringsregels uit te werken, waarbij de indexatie van de inactieven in enig jaar niet hoger zal zijn dan de indexatie van de actieven. Voor wat betreft de indexatieambitie van de inactieven wordt deze vastgesteld op 70%.

7. Werkgever zal voor de jaren 2014 t/m 2016 de door werkgever en werknemers op te brengen premie zodanig aanvullen, dat naast de volledige pensioenopbouw ook een aan het loon gerelateerde indexatie voor de actieven tot maximaal 2,0% gerealiseerd wordt. Voor de jaren 2017 t/m 2019 geldt dezelfde garantie voor 80% (d.w.z. tot 1,6%). Voor de jaren 2020 t/m 2023 bedraagt de garantie 60% (d.w.z. 1,2%). Uit de fondsmiddelen wordt (voor zover de dekkingsgraad dit toelaat) vervolgens (aanvullend tot loonindex voor actieven) een gelijke indexatie gefinancierd voor zowel de actieven als de inactieven. Voor zover de fondsmiddelen het dan nog toelaten wordt de indexatie van de inactieven opgetrokken naar maximaal de prijsindex (met een maximum van de indexatie van de actieven).

8. Pensioen wordt opgebouwd over het in het afgelopen jaar daadwerkelijk verdiend jaarinkomen (salaris inclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en eventuele garanties, ploegentoeslag, vaste toeslag en eventuele afbouw ploegentoeslag). Hiermee wordt gerealiseerd dat het campagnesalaris en de ploegentoeslag gedurende de gehele campagne en diksapraffinageperiode pensioengevend wordt.

9. Het partnerpensioen is per 1 januari op opbouwbasis 50% van het in het vooruitzicht gestelde ouderdomspensioen. Aanvullend kent de regeling, zolang het dienstverband voortduurt, een partnerpensioen op risicobasis van 20% van het in het vooruitzicht gestelde ouderdomspensioen. Voor wat betreft het wezenpensioen worden de bepalingen overgenomen uit de huidige Cosun-regeling. Een overlijdensuitkering zal geen onderdeel uitmaken van de nieuwe regeling.

10. De pensioenregeling moet mogelijk maken: de deeltijdpensioen, vervroeging en uitstel van pensioen en hoog/laag constructies (in eerste jaren een hogere pensioenuitkering, vervolgens een lagere uitkering).

11. CAO-partijen zullen jaarlijks over de uitvoering en de voorgang van de regeling overleg hebben.

Pensioenfonds Cosun zorgt voor de uitwerking van een reglement en beleidskader waarin het bovenstaande is verwerkt. Een en ander zal met de betrokken vakorganisaties worden afgestemd.

Werkgever zal tenslotte bevorderen dat bij de voordracht van nieuwe werknemersleden in het bestuur van Pensioenfonds Consun de ondernemingsraad Suiker Unie daarover overleg heeft met de betrokken vakorganisaties.

BIJLAGE 5

Protocol

Aanvullende Collectieve Arbeidsovereenkomst

Ten behoeve van werknemers in dienst van de Koninklijke Coöperatie Cosun U.A., die tot en met 31 maart 2008 vielen onder de werkingssfeer van een van de CAO's voor CSM Suiker bv.

Artikel 1. Ongewenste intimiteiten
Suiker Unie kent een klachtenprocedure ongewenste intimiteiten, agressie en geweld. Deze procedure is opgenomen in het boek Arbeidsvoorwaardelijke Regelingen Suiker Unie, Sensus BV en hoofdkantooororganisatie Cosun. Deze procedure komt in de plaats van bijlage 5. uit de oud CSM CAO 1 en 2 (1-4-2006 tot 1-4-2008).

Artikel 2. Telewerken
Ten aanzien van telewerken geldt het volgende.
Werkgever is bereid om een verzoek tot telewerken in overweging te nemen, mits medewerker gemotiveerd duidelijk maakt waarom en wanneer hij wil telewerken.
Werkgever zal op zijn beurt schriftelijk en gemotiveerd aangeven of en onder welke condities hij bereid is om aan dit verzoek tot telewerken tegemoet te komen.

Artikel 3. Overplaatsing
Deel II Artikel 2.5 (functiegroepen 9 t/m 14) is niet van toepassing.

Artikel 4. Toepassing salarisschalen
Deel II Artikel 3.3. lid 8 a.2. (functiegroepen 9 t/m14) is niet van toepassing.

Artikel 5. Toeslag voor werken in ploegen
In afwijking van artikel 4.3 lid 1. geldt gemiddeld 12,5% ploegentoeslag voor de ochtend- en middagdienst gedurende de campagne.

Artikel 6. Extra gang, onverwacht opkomen en consignatie
Voor zover de toeslagen in verband met extra gang, onverwacht opkomen en consignatie gepaard gaan met een kilometervergoeding is dit geregeld in het boek Arbeidsvoorwaardelijke Regelingen Suiker Unie, Sensus BV en hoofdkantooororganisatie Cosun.

In dit kader komen reeds aantoonbaar gemaakte privékosten voor vergoeding in aanmerking.

Artikel 7. Toeslag voor het werken op feestdagen
Eerste Paasdag en Eerste Pinksterdag worden aan artikel 4.13 toegevoegd en derhalve beloond als feestdag conform lid 3.
Lid 4. is in dat geval niet van toepassing.

Artikel 8. Senioren-uren
In plaats van artikel 5.6 gelden de volgende bepalingen. Dit artikel is niet van toepassing indien gebruik wordt gemaakt van de ouderenregeling als vermeld in artikel 5.11.

a. De medewerker die de leeftijd van 58 jaar of ouder heeft bereikt, kan op zijn verzoek extra vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende regels.
b. De regeling geschiedt op basis van vrijwilligheid en dient in overleg met de bedrijfsleiding toegepast te worden teneinde een goede uitvoering van de werkzaamheden te waarborgen.
c. De beschikbare vrije uren bedragen voor de medewerker, voor wie de normale arbeidsduur van toepassing is en die in de loop van het kalenderjaar de volgende leeftijd zal bereiken:
   - 58 jaar heeft bereikt: 16 uren per jaar;
   - 59 jaar heeft bereikt: 32 uren per jaar;
   - 60 jaar heeft bereikt: 64 uren per jaar;
   - 61 jaar heeft bereikt: 96 uren per jaar;
   - 62 jaar heeft bereikt: 160 uren per jaar;
   - 63 jaar heeft bereikt: 192 uren per jaar;
   - 64 jaar heeft bereikt: 256 uren per jaar.
d. De aanspraak op de uren vervalt bij het einde van het leeftijdsjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De niet opgenomen vrije tijd mag niet vervangen worden door een uitkering in geld, ook niet bij beëindiging van het dienstverband.
e. De opgenomen vrije uren worden betaald tegen 85% van het uursalaris. De verrekening geschiedt eenmaal per jaar met de resultatenuitkering of laatste verrekening. De opgenomen vrije uren blijven voor 100% van het uursalaris gelden voor wat betreft de pensioen- en FO-grondslag, de uitkeringen krachtens de sociale wetgeving, de resultatenuitkering, de vakantietoeslag, de campagne en de ploegentoeslag.
f. Bij beëindiging dienstverband worden de rechten naar rato verrekend.

Artikel 9. Uitkering bij einde dienstverband in gevolge arbeidsongeschiktheid.
De in artikel 6.5 genoemde uitkering zal nooit minder bedragen dan € 3.400.

Artikel 10. Premiespaarregeling
De werknemers hebben de keuze tussen de oude CSM regeling (plus de mogelijkheid vrij te sparen) danwel de regeling van Suiker Unie. Een eenmaal gemaakte keuze voor de Suiker Unie regeling is onomkeerbaar. Deelname aan de Suiker Unie regeling betekent dat de deelnemer als nieuwe deelnemer start. Dat wil zeggen dat hij zijn oude saldo niet mee kan nemen.

Artikel 11. Functie-indelingsboek
Voor de bestaande functies blijft het huidige Functie-indelingsboek, uitgave juni 1995 onverkort van kracht.

Artikel 12. Salarisschalen
De onderstaande salarisschalen vormen de basis voor de salarisbetaling en worden gehanteerd bij het toekennen van periodieke verhogingen. Deze schalen zijn opgehoogd met het in het CAO overleg overeengekomen percentage van de collectieve salarisverhoging.

Bij promotie gaat de werknemer over naar de salarisschalen uit de CAO. De salarisverhoging bedraagt daarbij minimaal de helft van het verschil tussen de nulperiodieken in de onderstaande tabel tot een maximum van de eindperiodiek in de nieuwe schaal. De werknemer behoudt minimaal het perspectief behorende bij de huidige functieindeling.

SALARISSCHAAL Protocol (bedragen per **MAAND** in Euro)
INGAANDE: 1 april 2015

Salarisgroep	1	2	3	4	5	6	7	8
volwassen leeftijd	21 jr.	22 jr.	22 jr.	23 jr.	24 jr.	24 jr.	25 jr.	25 jr.
0-functieperiodiek	2.142,13	2.158,82	2.180,28	2.212,49	2.255,42	2.348,46	2.511,86	2.793,34
1-functieperiodiek	2.180,28	2.204,15	2.228,00	2.261,40	2.317,46	2.427,20	2.597,74	2.872,07
2-functieperiodiek	2.228,00	2.250,66	2.279,29	2.319,84	2.389,01	2.497,54	2.677,66	2.951,97
3-functieperiodiek	2.279,29	2.304,32	2.337,72	2.385,44	2.465,36	2.571,51	2.759,94	3.039,03
4-functieperiodiek	2.335,33	2.369,93	2.404,52	2.451,04	2.530,95	2.645,44	2.849,41	3.118,95
5-functieperiodiek		2.437,91	2.474,89	2.520,21	2.597,74	2.724,16	2.928,12	3.209,59
6-functieperiodiek			2.539,30	2.582,24	2.666,91	2.799,31	3.015,19	3.288,34
7-functieperiodiek				2.650,21	2.736,10	2.869,68	3.092,73	3.370,61
8-functieperiodiek					2.810,03	2.946,00	3.173,81	3.455,30
9-functieperiodiek						3.022,33	3.264,47	3.538,80
10-functieperiodiek							3.346,76	3.622,28
11-functieperiodiek								3.708,16

Salarisgroep	9	10	11	12	13	14
0-functieperiodiek	2.922,16	3.209,59	3.562,64	4.006,34	4.261,57	4.620,58
1-functieperiodiek	3.022,33	3.331,25	3.712,93	4.175,69	4.477,46	4.882,96
2-functieperiodiek	3.118,95	3.450,53	3.859,62	4.343,88	4.693,34	5.147,77
3-functieperiodiek	3.215,57	3.573,39	4.008,71	4.512,04	4.911,60	5.414,92
4-functieperiodiek	3.340,80	3.720,09	4.180,48	4.706,45	5.151,33	5.702,39
5-functieperiodiek	3.462,45	3.869,16	4.348,65	4.899,67	5.392,28	5.991,02
6-functieperiodiek	3.585,31	4.015,88	4.514,42	5.088,13	5.636,77	6.282,04
7-functieperiodiek	3.708,16	4.160,19	4.682,61	5.280,15	5.874,13	6.568,29
8-functieperiodiek	3.831,01	4.308,08	4.850,77	5.473,38	6.117,45	6.856,93
9-functieperiodiek	3.978,89	4.473,88	5.042,80	5.691,65	6.381,01	7.170,60
10-functieperiodiek	4.123,23	4.643,24	5.237,23	5.907,52	6.644,61	7.483,10
11-functieperiodiek	4.269,92	4.816,18	5.428,05	6.125,79	6.909,40	7.796,78

SALARISSCHAAL Protocol (bedragen per **MAAND** in Euro)
INGAANDE: 1 december 2015

Salarisgroep	1	2	3	4	5	6	7	8
volwassen leeftijd	21 jr.	22 jr.	22 jr.	23 jr.	24 jr.	24 jr.	25 jr.	25 jr.
0-functieperiodiek	2.158,20	2.175,01	2.196,63	2.229,08	2.272,34	2.366,07	2.530,70	2.814,29
1-functieperiodiek	2.196,63	2.220,68	2.244,71	2.278,36	2.334,84	2.445,40	2.617,22	2.893,61
2-functieperiodiek	2.244,71	2.267,54	2.296,38	2.337,24	2.406,93	2.516,27	2.697,74	2.974,11
3-functieperiodiek	2.296,38	2.321,60	2.355,25	2.403,33	2.483,85	2.590,80	2.780,64	3.061,82
4-functieperiodiek	2.352,84	2.387,70	2.422,55	2.469,42	2.549,93	2.665,28	2.870,78	3.142,34
5-functieperiodiek		2.456,19	2.493,45	2.539,11	2.617,22	2.744,59	2.950,08	3.233,66
6-functieperiodiek			2.558,34	2.601,61	2.686,91	2.820,30	3.037,80	3.313,00
7-functieperiodiek				2.670,09	2.756,62	2.891,20	3.115,93	3.395,89
8-functieperiodiek					2.831,11	2.968,10	3.197,61	3.481,21
9-functieperiodiek						3.045,00	3.288,95	3.565,34
10-functieperiodiek							3.371,86	3.649,45
11-functieperiodiek								3.735,97

Salarisgroep	9	10	11	12	13	14
0-functieperiodiek	2.944,08	3.233,66	3.589,36	4.036,39	4.293,53	4.655,23
1-functieperiodiek	3.045,00	3.356,23	3.740,78	4.207,01	4.511,04	4.919,58
2-functieperiodiek	3.142,34	3.476,41	3.888,57	4.376,46	4.728,54	5.186,38
3-functieperiodiek	3.239,69	3.600,19	4.038,78	4.545,88	4.948,44	5.455,53
4-functieperiodiek	3.365,86	3.747,99	4.211,83	4.741,75	5.189,96	5.745,16
5-functieperiodiek	3.488,42	3.898,18	4.381,26	4.936,42	5.432,72	6.035,95
6-functieperiodiek	3.612,20	4.046,00	4.548,28	5.126,29	5.679,05	6.329,16
7-functieperiodiek	3.735,97	4.191,39	4.717,73	5.319,75	5.918,19	6.617,55
8-functieperiodiek	3.859,74	4.340,39	4.887,15	5.514,43	6.163,33	6.908,36
9-functieperiodiek	4.008,73	4.507,43	5.080,62	5.734,34	6.428,87	7.224,38
10-functieperiodiek	4.154,15	4.678,06	5.276,51	5.951,83	6.694,44	7.539,22
11-functieperiodiek	4.301,94	4.852,30	5.468,76	6.171,73	6.961,22	7.855,26