

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Voor

de cacao activiteiten van

Cargill BV

Cargill Cocoa

met vestigingen te

Wormer

en

Zaandam

Looptijd: 1 april 2008 tot 1 april 2010

INHOUDSOPGAVE behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de cacao-activiteiten van Cargill BV te Wormer en Zaandam

Begrippenlijst	1
HOOFDSTUK I WEDERZIJDSE VERPLICHTINGEN TUSSEN WERKGEVER EN WERKNEMERS	3
Artikel 1. Gedragsregels	3
Artikel 2. Nevenwerkzaamheden	3
HOOFDSTUK II ARBEIDSOVEREENKOMST	5
Artikel 3. Indiensttreding	5
Artikel 4. Deeltijdarbeid	5
Artikel 5. Vakantiewerker	6
Artikel 6. Leerarbeidsovereenkomst	6
Artikel 7. Opzegtermijn	7
Artikel 8. Beëindigen dienstverband	7
HOOFDSTUK III INKOMEN	8
Artikel 9. Salarisvaststelling	8
Artikel 10. Functiegroepen en salarisschalen	8
Artikel 11. Herziening van het maandsalaris	8
Artikel 12. Tijdelijke waarneming van een hogere functie	9
Artikel 13. Plaatsing in een lager ingedeelde functie:	10
Artikel 14. Werknemer van 50 jaar en ouder	11
Artikel 15. 13e maand	11
Artikel 16. Vakantietoelage	11
Artikel 17. Studiekostenregeling	12
Artikel 18. Diplomatoelagen	12
Artikel 19. Uitkering bij einde dienstverband	12
Artikel 20. Uitkering bij overlijden	12
HOOFDSTUK IV WERKTIJDEN EN BELONING	14
Artikel 21. Arbeidsduur	14
Artikel 22. Beloning dagdienstarbeid op ongunstige uren	17
Artikel 23. Beloning ploegendienst	17
Artikel 24. Afbouwregeling ploegendiensttoelage	17
Artikel 25. Overwerk	18
Artikel 26. Overwerkvergoeding	19
Artikel 27. Meeruren	19
Artikel 28. Verschoven uren	19
Artikel 29. Slaapuren	20
Artikel 30. Sprongtoelage	20
Artikel 31. Extra opkomst	20
Artikel 32. Consignatie	21
Artikel 33. Feestdagen	22
Artikel 34. Vakantierechten	23
HOOFDSTUK V ARBEID EN GEZONDHEID	26
Artikel 35. Veiligheid, gezondheid, hygiëne en milieuzorg	26
Artikel 36. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	26
Artikel 36A. Gedifferentieerde WGA premie	29
Artikel 37. Herverzekering WGA-hiaat	29
Artikel 38. Excedent verzekering	29
HOOFDSTUK VI WERK EN PRIVÉ	30

Artikel 39. Verzuim met behoud van maandinkomen	30
Artikel 40. Ouderschapsverlof	31
HOOFDSTUK VII OUDERENBELEID EN PENSIOEN	33
Artikel 41. Regeling Oudere werknemers	33
Artikel 42. Extra vrije tijd oudere werknemers	34
Artikel 43. Cursus oudere werknemer	34
Artikel 44. Prepensioenregeling per 1-1-2006	34
Artikel 45. Pensioenregeling, per 1-1-2006	34
HOOFDSTUK VIII ALGEMENE BEPALINGEN	36
Artikel 46. Algemene verplichtingen van de werkgever	36
Artikel 47. Overlegverplichtingen van partijen	36
Artikel 48. Faciliteiten van werknemersvereniging	37
Artikel 49. Werkgelegenheid	39
Artikel 50. Vacatures	40
Artikel 51. Subsidieregeling	40
HOOFDSTUK IX CONTRACTBEPALINGEN	42
Artikel 52. Algemene wederzijdse verplichtingen	42
Artikel 53. Regeling werkgeversbijdrage	42
Artikel 54. Tussentijdse wijzigingen	42
Artikel 55. Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	42
BIJLAGE I Functielijst productiepersoneel (ORBA)	43
BIJLAGE II Salarisschalen (ORBA)	45
BIJLAGE III Beroepsprocedure Functiewaardering	48
BIJLAGE IV Protocolafspraken	49
BIJLAGE V Werktijdenregeling 5-ploegendienst tijdens de feestdagen	51
BIJLAGE VI Consignatieregeling	52
BIJLAGE VII Roosters	56

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Cargill B.V. te Wormer

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Utrecht

als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Begrippenlijst

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. de werkgever : Cargill B.V. te Amsterdam met cacao-vestigingen in Zaandam en Wormer; ;
- b. werknemersvereniging : de hiervoor genoemde partij ter andere zijde;
- c. werknemer : de man of de vrouw die met de werkgever een arbeids-overeenkomst in de zin van artikel 7: 610 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten en werkzaam is in de cacao activiteiten van Cargill BV te Wormer en Zaandam;
- d. maand : een kalendermaand;
- e. week : een periode van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op zondag;
- f. dienstrooster : een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- g. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. maandsalaris : het voor de werknemer geldende salaris zoals geregeld in bijlage II van deze overeenkomst;
- i. maandinkomen : het maandsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 23 lid 1 onder a (ploegen-toeslag), en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 13 lid 2, en met een eventuele consignatietoeslag als bedoeld in artikel 32 lid 2;
- j. uurinkomen : 0,64 % van het maandinkomen;
- k. jaarinkomen :
 - het maandinkomen x 13,96:
 - voor toepassing van de artikelen 36 en 38 wordt onder jaarinkomen verstaan het inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

- l. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- m. BW : Burgerlijk Wetboek.
- n. HR Handboek : Het HR arbeidsvoorwaarden en informatiehandboek HR Handboek van Cargill B.V. (www.hr.nl.cargill.com)

Daar waar in deze CAO personen worden aangeduid in de mannelijke persoonsvorm, wordt tevens aan vrouwelijke werknemers gerefereerd.

HOOFDSTUK I WEDERZIJDSE VERPLICHTINGEN TUSSEN WERKGEVER EN WERKNEMERS

Artikel 1. Gedragsregels

Verplichtingen van de werkgever en de werknemer

1. De werknemer is verplicht in dienst van de werkgever alle werkzaamheden welke hem door of namens de werkgever redelijkerwijs kunnen worden opgedragen en welke met het bedrijf in verband staan, naar zijn beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten, ook indien deze werkzaamheden niet tot zijn gewone dagelijkse arbeid behoren en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen welke hem door of namens de werkgever worden verstrekt.
2. De werkgever kan de partieel-leerplichtige werknemer niet verplichten in de onderneming werkzaam te zijn op de dagen, waarop deze werknemer een school, vormingsinstituut of cursus wegens vakantie niet bezoekt.
3. De werkgever heeft een beleid opgesteld ter voorkoming van seksuele intimidatie. Ten behoeve van de opvang van de werkne(e)m(st)er is een commissie ingesteld die de klacht behandelt. Samenstelling, taak en bevoegdheden van deze commissie zijn opgenomen in het HR Handboek.
4. De werkgever draagt zorg voor een beleid dat gericht is op gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie voor gelijkwaardige werknemers, ongeacht leeftijd, sexe, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuigingen, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze, met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen.

Artikel 2. Nevenwerkzaamheden

1. Het is een werknemer, die in volledige dienst bij de werkgever is, verboden loonarbeid te verrichten in dienst van een andere werkgever, tenzij de werknemer een schriftelijk gemotiveerd verzoek daartoe bij de werkgever heeft ingediend en de werkgever schriftelijk zijn instemming met loonarbeid bij een andere werkgever heeft verleend.
2. Het is de werkgever verboden loonarbeid te doen verrichten door een werknemer, die in volledige dienst is van een andere werkgever.
3. Het gestelde onder 1 en 2 geldt ook voor het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige.

4. Werknemers die het in dit artikel bepaalde overtreden krijgen een waarschuwing van de werkgever. De werkgever kan in geval van herhaling de werknemer schorsen zonder behoud van salaris en bij voortduring op staande voet ontslaan. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden voor derden zonder voorafgaande toestemming van werkgever, verliest elke aanspraak op boven-wettelijke aanvulling ingevolge het bepaalde in artikel 36.

HOOFDSTUK II ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3. Indiensttreding

1. De bepalingen van het Burgerlijk Wetboek betreffende het aangaan van de arbeidsovereenkomst zijn van toepassing met dien verstande dat de eerste twee maanden van de arbeidsovereenkomst als proeftijd gelden, gedurende welke zowel de werkgever als de werknemer de dienstbetrekking zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen kan doen eindigen.
2. De werkgever verstrekt aan de werknemer een individuele arbeidsovereenkomst. In deze individuele arbeidsovereenkomst worden in ieder geval vermeld:
 - a. de van toepassing zijnde CAO;
 - b. de datum van ingang en de duur van de dienstbetrekking;
 - c. de business unit;
 - d. de proeftijd;
 - e. de functie en de functiegroep, waarin de werknemer is ingedeeld;
 - f. het gespecificeerde inkomen;
 - g. de dertiende maand;
 - h. de reiskostenvergoeding;
 - i. de pensioenvoorziening;
 - j. de ongevallenverzekering;
 - k. het aantal vakantiedagen;
 - l. de vakantietoeslag;
 - m. de verwijzing naar de geheimhoudings- en concurrentieclausule;
 - n. eventuele verdere van toepassing zijnde punten.

Artikel 4. Deeltijdarbeid

1. Algemeen

Iedere werknemer kan op grond van de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) de werkgever verzoeken om in deeltijd te gaan werken. Indien het belang van de onderneming zich verzet tegen inwilliging van bedoeld verzoek, zal dit schriftelijk en met redenen omkleed aan betrokken werknemer worden meegedeeld.

Deeltijd contracten zullen periodiek worden getoetst op hun praktische uitwerking en waar nodig zal een herijking plaats vinden.

Indien na ijking blijkt dat het overwerk tot een structurele overschrijding van de deeltijd-werktijd leidt, dan heeft de werkgever het recht om een gewijzigd deeltijdcontract aan te bieden. De werknemer heeft de mogelijkheid tegen dit gewijzigde deeltijdcontract zwaarwegende redenen aan te voeren.
2. Beloning

Werknemers die op grond van hun individuele arbeidsovereenkomst niet een volledige normale dagtaak verrichten en/of minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten - zogenaamde deeltijd werknemers - ontvangen een maandinkomen dat is vastgesteld op grond van het aantal door deze werknemers gewerkte uren per dag, dan wel dagen per week, in verhouding tot het aantal uren per dag en/of dagen per week dat door werknemers in een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak vervullen als regel gewerkt wordt.

3. Vakantie

Werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst een volledige dagtaak verrichten, ontvangen het in artikel 34 aangeduide aantal dagen vakantie dat bij hun leeftijd of aantal dienstjaren behoort. Onder dagen wordt in dit geval echter verstaan de dagen zoals deze door de betrokken werknemers op grond van hun arbeidsovereenkomst worden gewerkt.

Voor werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten, wordt het recht op vakantie, voor iedere dag dat zij per week minder werken dan vijf met één vijfde verminderd.

4. ADV

De werknemer die in deeltijd werkt komt niet voor roostervrije dagen in aanmerking (het inkomen wordt dan naar evenredigheid aangepast), tenzij betrokkene vóór 1 januari 1994 een andere keuze heeft gemaakt. In dat geval heeft de werknemer naar evenredigheid recht op roostervrije dagen.

Artikel 5. Vakantiewerker

1. Onder vakantiewerker wordt verstaan de werknemer als bedoeld in de begrippenlijst onder c, die echter uitsluitend in dienst is van de werkgever ter vervanging van werknemers, die in de zomerperiode waarin de schoolvakanties plaatsvinden, met vakantie zijn.
2. Gedurende de eerste vier weken van het dienstverband is het bepaalde in de artikelen 9 tot en met 16 niet van toepassing op de vakantiewerker.
3. Gedurende de eerste vier weken van het dienstverband wordt de vakantiewerker beloond volgens het wettelijk minimum (jeugd)loon verhoogd met de wettelijke 8% vakantietoeslag en in aansluiting daarop volgens het maandsalaris van de salarischgroep, waarin zijn functie is ingedeeld.

Artikel 6. Leerarbeidsovereenkomst

Een jeugdige werknemer kan niet uitsluitend op basis van een leerovereenkomst in de onderneming werkzaam zijn. Ingeval de jeugdige werknemer in de onderneming een opleiding volgt, wordt met hem een leer- en arbeidsovereenkomst gesloten, waarbij de aanspraken op grond van deze CAO naar evenredigheid worden verminderd, afhankelijk van de mate waarin de jeugdige werknemer tijd aan opleiding besteedt.

Artikel 7. Opzegtermijn

Onverminderd het bepaalde in het Burgerlijk Wetboek over het eindigen van de arbeidsovereenkomst bedraagt ten aanzien van de werknemer, die onafgebroken langer dan één jaar in dienst van de werkgever is geweest, de opzeggingstermijn wederzijds ten minste één maand, tenzij bij arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.

Artikel 8. Beëindigen dienstverband

De arbeidsovereenkomst eindigt op het moment dat de werknemer op grond van het voor hem geldende pensioenreglement gebruik maakt van de mogelijkheid tot eerder uittreden. De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege op de eerste dag van de maand waarin de 65 -jarige leeftijd wordt bereikt.

HOOFDSTUK III INKOMEN

Artikel 9. Salarisvaststelling

1. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen.
De indeling is vermeld in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
De beroepsprocedure ORBA is opgenomen in bijlage IV van de CAO.
2. Op de werknemers die zijn ingedeeld in het Banding-systeem, dat is opgenomen in het HR Handboek (Banding-systeem) zijn, behoudens individuele afspraken, de artikelen 10 tot en met 14 en artikelen 22 tot en met 32 niet van toepassing.
3. Ten aanzien van de werknemer, die in de loop van het dagelijks arbeidsproces gewoonlijk werkzaamheden verricht, behorende tot verschillende functiegroepen, wordt bij de indeling uitgegaan van de hoogst gewaardeerde werkzaamheden, tenzij deze werkzaamheden gedurende een gering deel (minder dan circa 25%) van de totale arbeidsduur van de werknemer worden uitgeoefend.

Artikel 10. Functiegroepen en salarisschalen

1. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en een gedeelte, dat gebaseerd is op periodieken. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
2. De werkgever is verplicht de werknemer het maandsalaris te betalen op grond van zijn functiegroep.
3. Salarisbetaling geschiedt per bank voor het einde van elke maand.

Artikel 11. Herziening van het maandsalaris

1. Leeftijdschaal
 - a. De werknemer die de in zijn salarisschaal geldende functievolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdschaal en ontvangt het maandsalaris dat met zijn leeftijd overeenkomt.
Herziening van het maandsalaris vindt plaats met ingang van de eerstvolgende maand, waarin de in de salarisschalen genoemde leeftijd is bereikt.
 - b. Bij het bereiken van de functievolwassen leeftijd wordt met ingang van de eerstvolgende maand het maandsalaris bij 0-periodieken toegekend.

2. Periodiekenschaal

- a. De werknemer die de voor zijn salarisschaal geldende functievolwassen leeftijd heeft bereikt, wordt beloond volgens de periodiekenschaal. De periodiekenschaal kent een minimum- en een maximum maandsalaris en is opgebouwd uit een aantal periodieken.

De werknemer die de voor zijn salarisschaal geldende functievolwassen leeftijd heeft bereikt ontvangt jaarlijks op 1 januari een periodiek.

Een en ander totdat het maximum van zijn schaal is bereikt.

- b. Aan de werknemer, die de voor zijn salarisschaal geldende functievolwassen leeftijd heeft bereikt in de periode 1 januari tot en met 30 september van enig jaar, zal de eerste periodiek worden toegekend op de eerstvolgende 1 januari en de volgende periodiek telkens op de volgende 1 januari.

Aan de werknemer, die na 30 september van enig jaar de voor zijn salarisschaal geldende functievolwassen leeftijd heeft bereikt zal de eerste periodiek niet op de eerstvolgende 1 januari worden gegeven, doch op de daaropvolgende 1 januari.

- c. Indien een functievolwassen werknemer in dienst treedt, die elders in zijn functie al bruikbare ervaring heeft gekregen, kunnen hem bij de aanvang van het dienstverband één of meer periodieken worden toegekend in overeenstemming met die ervaring.

- d. Aan de werknemer, die de voor zijn salarisschaal geldende functievolwassen leeftijd heeft bereikt, die in dienst is getreden in de periode 1 januari tot en met 30 september van enig jaar zal een periodiek worden toegekend op de eerstvolgende 1 januari en de volgende periodiek telkens op de volgende 1 januari. Aan de functievolwassen werknemer die in dienst is getreden in de periode 1 oktober tot en met 31 december van enig jaar zal niet op de eerstvolgende 1 januari een periodiek worden toegekend, doch op de daaropvolgende 1 januari.

3. Salarisverhoging

- a. De schaalsalarissen worden als volgt verhoogd:
 - per 1 juli 2008 worden de schaalsalarissen van 1 januari 2008 verhoogd met 3,5%;
 - per 1 juli 2009 worden de schaalsalarissen 1 juli 2008 met 3,5% verhoogd.
- b. Daarnaast vinden de volgende eenmalige bruto uitkeringen plaats:
 - 350 euro per juli 2008 (parttimers naar rato);
 - 350 euro per juli 2009 (parttimers naar rato).

Artikel 12. Tijdelijke waarneming van een hogere functie

1. De werknemer die tijdelijk een functie, welke in een hogere functiegroep is ingedeeld dan zijn eigen functie volledig waarneemt, blijft ingedeeld in de functiegroep welke met zijn eigen functie overeenkomt.
2. Bij waarneming wordt het maandsalaris van de werknemer tijdelijk verhoogd over de gehele periode van waarneming. Deze verhoging bedraagt het verschilbedrag tussen het maandsalaris dat bij de hogere functiegroep hoort (inclusief het aantal periodieken dat de werknemer eventueel in zijn eigen functiegroep heeft opgebouwd) en het oorspronkelijke maandsalaris. De verhoging wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten.
Over het aldus tijdelijk verhoogde maandsalaris dient, voor zover van toepassing, ploegentoeslag, overwerktoeslag, toeslag voor arbeid op ongunstige uren berekend te worden, doch niet de vakantietoeslag, de gratificatie, de uitkering bij einde dienstverband, de uitkering bij overlijden en de vergoeding voor niet genoten vakantiedagen.
3. Deze verhoging wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel tijdelijk waarnemen van een functie, behorende tot een hogere functiegroep, al is rekening gehouden. Deze verhoging wordt voorts niet toegekend aan de werknemer die aan een opleidingstraject deelneemt voor een allround functie.

Promotie

Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de periodiekenschaal valt, bedraagt de verhoging van zijn maandsalaris de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij nul periodieken van de twee betrokken schalen, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere schaal.

Artikel 13. Plaatsing in een lager ingedeelde functie:

1. Eigen verzoek
Een werknemer die geheel op basis van vrijwilligheid een verzoek indient om te worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in het overeenkomende lagere schaalsalaris ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied. De eventuele, bij de oorspronkelijke functie behorende toeslagen, zoals consignatie of ploegentoeslag, komen te vervallen.
2. Onvoldoende functioneren/vakonbekwaamheid
Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer, die onder de periodiekenschaal valt, wordt hem via inschaling een maandsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke maandsalaris ligt. Indien het toekennen van periodieken niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. De persoonlijke toeslag zal als een vast bedrag bepaald worden, d.w.z. algemene verhogingen zullen hierover niet gelden.
Bij herindeling in een hogere salarisschaal (functieherwaardering of promotie) wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

3. Bedrijfsomstandigheden/opheffen functie

Indien de werknemer op verzoek van de werkgever in een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst dan zal zijn maandsalaris gehandhaafd blijven, d.w.z. dezelfde functie-groep en periodiek.

Artikel 14. Werknemer van 50 jaar en ouder

Een werknemer van 50 jaar en ouder, die minimaal twee jaar of langer in een aaneengesloten periode in dienst van de werkgever is, zal wanneer een functiewijziging plaatsvindt, waarbij de nieuw uit te oefenen functie in een lagere functiegroep is ingedeeld dan de oorspronkelijk uitgeoefende functie, het maandsalaris behouden dat hij genoot vóór de functiewijziging, evenwel onder aftrek van eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringen.

Artikel 15. 13e maand

1. In november van elk jaar ontvangt de werknemer een 13^e maand.
2. De 13^e maand bedraagt 8,33% van het jaarinkomen.
3. Onder jaarinkomen wordt verstaan: het maandinkomen als bedoeld in de begrippenlijst onder i in de maand oktober vermenigvuldigd met 12 of met een lagere vermenigvuldigingsfactor naar gelang de werknemer korter dan een jaar in dienst van de werkgever is geweest.
4. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband vindt uitkering van de 13^e maand bij de laatste uitbetaling plaats.

Artikel 16. Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
2. De werknemer ontvangt voor elke maand gedurende welke hij vóór 1 mei van enig jaar sedert 1 mei van het daaraan voorafgaande jaar in dienst is geweest bij de werkgever een vakantietoeslag ter grootte van 1/12 deel van 8% van zijn jaarinkomen.
3. Onder jaarinkomen wordt verstaan: het maandinkomen als bedoeld in de begrippenlijst onder i in de maand mei vermenigvuldigd met 12 of met een lagere vermenigvuldigingsfactor naar gelang de werknemer korter dan een jaar in dienst van de werkgever is geweest.
4. De vakantietoeslag wordt jaarlijks vóór 1 juni aan de werknemer uitbetaald. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 36 lid 4 wordt de vakantietoeslag aan de werk-

nemer, die langdurig arbeidsongeschikt is op hetzelfde tijdstip c.q. in dezelfde maand betaald waarin deze aan de overige werknemers wordt uitbetaald.

Artikel 17. Studiekostenregeling

Werknemers die een studie volgen welke verband houdt met de werkzaamheden van de betrokkene en/of met het belang van de werkgever overeenkomt, ontvangen hiervoor een vergoeding van de werkgever. De voorwaarden waaronder deze vergoeding verleend wordt, zijn in het HR Handboek opgenomen.

Artikel 18. Diplomatoeslagen

Aan het behalen van bepaalde diploma's verbindt de werkgever een zodanige waarde, dat een toeslagregeling van toepassing is. De betreffende regeling is opgenomen in het HR Handboek.

Artikel 19. Uitkering bij einde dienstverband

1. De werknemer, wiens dienstverband bij de werkgever onafgebroken 10 of meer jaren heeft bestaan, ontvangt van de werkgever bij de datum van ingang van de (pre)pensioenuitkering ter gelegenheid van de beëindiging van de dienstbetrekking, mits deze op rechtmatige wijze geschiedt, een bruto uitkering ineens van 50% van zijn laatstgenoten maandinkomen.
2. De in lid 1 genoemde uitkering wordt onder dezelfde voorwaarden eveneens toegekend bij beëindiging van de dienstbetrekking met de werknemer die volledig arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO/WIA.
3. Een aanvullende bedrijfsregeling is opgenomen in het HR Handboek.

Artikel 20. Uitkering bij overlijden

1. Bij overlijden van een werknemer ontvangen de nagelaten betrekkingen over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na die, waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering ineens die gebaseerd is op het maandinkomen verhoogd met de vakantietoeslag en de gratificatie.
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b. bij ontstentenis van de echtgeno(o)t(e), de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
 - c. de levensgezel(lin) met wie de werknemer in gezinsverband samenwoonde.
3. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 1 van dit artikel kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de

werknemer toekomt krachtens de Ziektewet en /of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering/ Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

4. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 1 van dit artikel geldt niet, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 7: 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 7: 629 lid 1 BW of tengevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

HOOFDSTUK IV WERKTIJDEN EN BELONING

Artikel 21. Arbeidsduur

1. a. Op kalenderjaarbasis bedraagt de arbeidsduur in de dagdienst en in de 2- en 3-ploegendienst gemiddeld 36 uur¹ per week. De arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week wordt gerealiseerd door middel van (variabele) werkroosters, roostervrije uren/dagen op jaarbasis/loopbaan-lifetimebasis of combinaties van deze varianten. Uitgangspunt bij de berekening van de verschillende werktijdregelingen is een rooster van 8 uur per dag gedurende 5 dagen per week, waarbij per kalenderjaar naast gemiddeld 6 feestdagen 23² roostervrije dagen behoren teneinde een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 36 uur op jaarbasis te realiseren²; voorts behoren bij dit rooster 25 vakantiedagen per kalenderjaar. Andere werktijdregelingen worden van bovengenoemde werktijdregeling afgeleid, zoals:
 - bij een rooster van 7,5 uur per dag gedurende 5 dagen per week, naast gemiddeld 6 feestdagen 9,2 roostervrije dagen; voorts behoren bij dit rooster 25 vakantiedagen;
 - bij een rooster van 7,2 uur per dag gedurende 5 dagen per week, gemiddeld 6 feestdagen; voorts behoren bij dit rooster 25 vakantiedagen;
 - bij een rooster van 9 uur per dag gedurende 4 dagen per week, gemiddeld 6 feestdagen³, voorts behoren bij dit rooster 20 vakantiedagen.
- b. De arbeidsduur in de 5-ploegendienst bedraagt gedurende 52 weken per kalenderjaar in een 5-ploegendienst gemiddeld 33,6 uur per week.
- c.
 1. Onder arbeid in 2-ploegendienst wordt verstaan arbeid die in een afwisselende arbeidscyclus gedurende ten minste 12 uren per etmaal wordt verricht.
 2. Onder arbeid in 3-ploegendienst wordt verstaan arbeid die gedurende 24 achtereenvolgende uren per etmaal van maandag 07.00 uur tot zaterdag 07.00 uur in drie ploegen wordt verricht.
 3. Onder arbeid in 5-ploegendienst wordt verstaan arbeid die gedurende alle dagen van de week 24 achtereenvolgende uren per etmaal in 5 ploegen wordt verricht.

¹ Voor het kantoor- en laboratoriumpersoneel geldt een afwijkende arbeidsduur van gemiddeld 38 uur. Deze arbeidsduur wordt bereikt door toekenning van 11,5 roostervrije dagen. Werknemers ontvangen daarenboven een toeslag van 3,6% op hun salaris. Deze toeslag werkt door in de 13e maand, vakantietoeslag en pensioen. Individuele afwijkingen zijn mogelijk, afhankelijk van de functie respectievelijk de afspraken met de directie, die zijn vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.

² Dit is gebaseerd op 365 dagen per jaar met inbegrip van 6 feestdagen en 104 zaterdagen en zondagen, zodat 1656 uur op jaarbasis arbeid wordt verricht; de feitelijke jaarlijkse arbeidsduur kan van jaar tot jaar verschillen in verband met een schrikkeljaar, de dagen waarop nieuwjaarsdag, Koninginnedag en de beide kerstdagen vallen en de 5-jaarlijkse lustrumviering van Bevrijdingsdag op 5 mei.

³ De waarde van deze feestdagen bedraagt 8 uur per dag, zodat bij 6 feestdagen - in dit rooster 54 uur - 6 uur per jaar nog dient te worden ingeroosterd.

- d. Indien een ploegendienst wordt ingevoerd, die afwijkt van de ploegendiensten, genoemd in lid 1.b en c is de werkgever verplicht overleg te plegen met de werknemersvereniging inzake een dergelijke ploegendienstregeling.
Het bovenstaande laat onverlet de bevoegdheden van de ondernemingsraad ingevolge artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden.
 - e. Met instemming van de Ondernemingsraad is er een dienstrooster voor de Schipperij vastgesteld. Het betreffende dienstrooster en roostertoeslag zijn opgenomen in bijlage VIII. HR Handboek CAO-partijen hebben een dienstrooster afgesproken voor QC en Microlab met een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week waarbij voor QC in afwijking van lid 2a sub 1 de werktijd maximaal 48 uur en minimaal 24 uur per week bedraagt. Deze roosters en roostertoeslagen zullen wanneer deze operationeel worden in de CAO worden opgenomen.
2. a Vaststelling van dienstroosters geschiedt met inachtneming van de volgende voorwaarden:
1. De werktijd bedraagt maximaal 42 en minimaal 32 uur per week met een werkrooster van minimaal 4 werkdagen per week; de werktijd bedraagt maximaal 9 uur per dag.
 2. De werkroosters worden minimaal voor een periode van een kalendermaand vastgesteld en bekend gemaakt. Zo mogelijk worden werkroosters voor een langere periode vastgesteld en bekend gemaakt. Tussentijdse wijzigingen van vastgestelde werkroosters zijn mogelijk in overleg met de ondernemingsraad.
- b. 1. Ten aanzien van roostervrije uren/dagen (als bedoeld in artikel 21 lid 1.a, derhalve niet geldend voor de 5-ploegendienst) gelden de volgende voorwaarden:
- Roostervrije uren/dagen worden op jaarbasis ingeroosterd.
Een individuele verhindering (ziekte, bijzonder verzuim ex. artikel 40) op de datum waarop een roostervrije dag of roostervrije uren is/zijn vastgesteld, geeft geen recht op vervangend roostervrij, wanneer het vervangend roostervrij niet in hetzelfde kwartaal wordt opgenomen.
2. Indien tengevolge van bedrijfsomstandigheden op een roostervrije dag/op roostervrije uren door de werknemer (volgens opdracht) moet worden gewerkt volgens zijn normale werkrooster, geldt de arbeid niet als overwerk en wordt/worden een andere roostervrije dag/roostervrije uren aangewezen.
 3. Beëindiging van de dienstbetrekking vóór de vastgestelde data, waarop roostervrije dag(en)/uren is/zijn vastgesteld geeft geen recht op vervangend roostervrij.
 4. Een rooster dat niet in overeenstemming is met deze CAO of niet past binnen de voormalige overlegregeling van de Arbeidstijdenwet, zoals deze gold tot 1 april 2008, zal in overleg met de werknemersvereniging worden vastgesteld.

5. Roostervrije uren worden in blokken van ten minste 4 uren door de werkgever aangewezen.
 6. Roostervrije dag(en)/uren wordt/worden ten minste 4 weken van tevoren aangewezen.
 7. Bij een werkrooster van 4 dagen per week met een werktijd van 9 uren per dag in wisselende diensten is de werkgever bevoegd de roostervrije dag te bestemmen voor het bijwonen van lessen in het kader van een (vak)opleiding (1 dag per 5 weken).
Ook kan bij andere werkroosters roostervrije tijd worden aangewezen ten behoeve van voor de onderneming noodzakelijke opleidingen. In voorkomende gevallen zullen CAO-partijen hierover overleg plegen.
 8. De werknemer wordt voorafgaande aan de datum waarop hij met prepensioen gaat in de gelegenheid gesteld de vanwege de werkomstandigheden nog niet genoten roostervrije dagen in overleg met de werkgever op te nemen.
3.
 - a. Indien de werkgever en de werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben afgesloten met een looptijd van maximaal 12 maanden, dient bij het einde van die arbeidsovereenkomst vastgesteld te worden of de arbeidsduur van de werknemer over de gehele looptijd overeenkomt met een gemiddelde werkweek van 36 uur, dan wel meer of minder heeft bedragen dan een gemiddelde werkweek van 36 uur. Bij bovengenoemde berekening zijn uitgezonderd de uren die krachtens het bepaalde in artikel 25 als overwerk dienen te worden aangemerkt.
 - b. Indien gedurende de looptijd van de onder a genoemde arbeidsovereenkomst de arbeidsduur meer uren heeft bedragen dan gemiddeld 36 uur per week, worden deze meeruren aan het einde van het dienstverband aan de werknemer uitbetaald. Indien gedurende de looptijd de arbeidsduur minder heeft bedragen dan gemiddeld 36 uur per week, worden deze minuren in mindering gebracht op het inkomen over de laatste betalingsperiode, de vakantietoeslag en/of de vergoeding voor niet genoten vakantiedagen.
 4. Werkroosters en data waarop roostervrije uren/dagen worden toegekend, worden voor het gehele personeel c.q. groepen van het personeel in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld, overeenkomstig het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden.
 5. Indien een werknemer op basis van een afspraak voor oproeparbeid opgeroepen wordt om gedurende een bepaalde periode krachtens arbeidsovereenkomst in de onderneming werkzaam te zijn, bedraagt de arbeidsduur minimaal 8 uur per week.

Artikel 22. Beloning dagdienstarbeid op ongunstige uren

1. Een werknemer, wiens werkzaamheden aanvangen vóór 07.00 uur, ontvangt voor ieder uur of gedeelte van een uur, gedurende hetwelk door hem vóór 07.00 uur arbeid is verricht een toeslag van 22,5% op zijn uurinkomen.
2. Een werknemer wiens werkzaamheden eindigen na 18.00 uur, ontvangt voor elk uur of gedeelte van een uur gedurende hetwelk door hem na 18.00 uur arbeid is verricht, een toeslag van 22,5% op zijn uurinkomen.
3. De in de leden 1 en 2 genoemde toeslagen gelden niet voor uren, waarin gewerkt wordt in verband met ploegendienst en voor overuren. De in de leden 1 en 2 genoemde toeslagen mogen in totaal niet meer bedragen dan 15% van het door de werknemer geldende weekinkomen (= maandinkomen: 4,348).

Artikel 23. Beloning ploegendienst

Toeslag voor het werken in ploegen

1. a. Voor arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven.
Deze toeslag bedraagt per maand voor de:

2-ploegendienst	:	13,5% van het maandsalaris;
3-ploegendienst	:	18,5% van het maandsalaris;
5-ploegendienst	:	33,5% van het maandsalaris.
- b. Een werknemer die de functievолwassen leeftijd nog niet heeft bereikt ontvangt een ploegentoeslag die gelijk is aan de ploegentoeslag van een functievолwassen werknemer bij nul periodieken, die ingedeeld is in dezelfde functiegroep en arbeid verricht van dezelfde ploegendienst.
2. De toeslag voor arbeid in ploegen zal niet kunnen cumuleren met toeslagen voor overwerk, tenzij met inachtneming van het bepaalde in artikel 25 de voor de ploegencyclus geldende arbeidsduur wordt overschreden.

Artikel 24. Afbouwregeling ploegendiensttoeslag

1. Indien door de werkgever, nadat ten minste een jaar in ploegendienst is gewerkt, overgeschakeld wordt van een ploegenstelsel naar een normale dagdienst, geldt de volgende afbouwregeling van de ploegentoeslag:
 - a. gedurende de 1e tot en met de 12e week ontvangt de werknemer 100% van de ploegentoeslag die op hem van toepassing was; voorts achtereenvolgens:
 - b. gedurende de 13e t/m 36e week: 80% van de ploegentoeslag;
 - c. gedurende de 37e t/m 60e week: 60% van de ploegentoeslag;
 - d. gedurende de 61e t/m 84e week: 40% van de ploegentoeslag;

- e. gedurende de 85e t/m 104e week: 20% van de ploegentoeslag.
2. Indien wordt overgeschakeld naar een met een lagere toeslag beloond ploegendienstrooster is het bepaalde in lid 1 van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat de in dat lid genoemde afbouw wordt berekend over het verschil van de ploegentoeslagen.
3. De werknemer van 55 jaar en ouder, die ten minste 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt, geniet voorrang bij plaatsing in een vacante dagdienstfunctie; hiertoe kan hij op zijn verzoek op een wachtlijst worden geplaatst. Op het moment dat hij gaat werken in een dagdienstfunctie, geldt de volgende afbouwregeling ten aanzien van zijn ploegentoeslag:
- a. gedurende de eerste tot en met de 36e week ontvangt de werknemer 80% van de ploegentoeslag die op hem van toepassing was; voorts achtereenvolgens:
 - b. gedurende de 37e t/m 72e week: 60% van de ploegentoeslag;
 - c. gedurende de 73e t/m 108e week: 40% van de ploegentoeslag;
 - d. gedurende de 109e t/m 144e week: 20% van de ploegentoeslag. Over de afbouwregeling ploegentoeslag wordt geen overwerktoeslag betaald.
4. In afwijking van het in lid 3 bepaalde, behoudt de werknemer van 55 jaar en ouder, die ten minste 25 jaar in ploegendienst heeft gewerkt de laatstgenoten ploegentoeslag volledig op het moment van overplaatsing op eigen verzoek of op verzoek van de werkgever naar een met een lagere toeslag beloonde ploegendienst c.q. dagdienst.
Het bovenstaande is eveneens van toepassing op de werknemer van 50 jaar en ouder die ten minste 25 jaar in ploegendienst heeft gewerkt, indien hij op verzoek van de werkgever naar een met een lagere toeslag beloonde ploegendienst c.q. dagdienst wordt overgeplaatst.
Over de ploegendienst wordt geen overwerktoeslag betaald.

Artikel 25. Overwerk

1. Overwerk
- a. Onder overwerk wordt verstaan arbeid die op verzoek van de werkgever boven de vastgestelde werktijdregeling van een voltijder per dag of per week uitgaat, gerekend over een periode van een maand.
 - b. Overuren worden per maand uitbetaald respectievelijk in vrije tijd opgenomen met inachtneming van het bepaalde in artikel 26 en/of worden tot een maximum van 6 uren in mindering gebracht op de daarop volgende dienstroosters. Tevens kan tot maximaal 6 uren per dienstrooster van een maand minder arbeid worden verricht dan volgens het vastgestelde rooster; deze uren worden aan de daarop volgende dienstroosters toegevoegd zonder dat sprake is van overuren.
 - c. De werkgever draagt er zorg voor dat het aantal werknemers en de samenstelling van het personeel in vaste dienst zodanig is dat een werknemer niet meer dan 6 uren per week overwerk behoeft te verrichten.

Overschrijdingen van 6 overuren per week is mogelijk, indien - naar het oordeel van de werkgever - op grond van bedrijfsomstandigheden (b.v. extra werkzaamheden in verband met het seizoen), extra overwerk noodzakelijk is. Het beleid in deze vormt een punt van overleg met de ondernemingsraad.

Indien de werkgever dat in het belang van de onderneming noodzakelijk acht, is het verrichten van overwerk verplicht, waarbij zoveel mogelijk met studiebelangen van de werknemer rekening zal worden gehouden.

Artikel 26. Overwerkvergoeding

1. a. Per gewerkt overuur ontvangt de werknemer het normale uurinkomen.
Daarnaast ontvangt hij per gewerkt overuur de navolgende toeslagpercentages voor:
 1. uren op maandag 07.00 uur tot en met zaterdag 07.00 uur:
50% van het uurinkomen;
 2. a. uren op zaterdag 07.00 tot en met maandag 07.00 uur (voor de eerste acht overwerkuren): 100% van het uurinkomen;
b. uren op zaterdag 07.00 tot en met maandag 07.00 uur (voor de negende en verdere overwerkuren): 200% van het uurinkomen;
 3. uren op feestdagen (inclusief het doorbetaalde salaris op feestdagen die vallen volgens dienstrooster): 200% van het uurinkomen.
2. Tenzij hij aantoont dat bedrijfsomstandigheden dit verhinderen, kan de werkgever aan de werknemer toestaan geheel of gedeeltelijk zijn overwerkuren in plaats van betaling in overeenkomstige vrije tijd op te nemen; de overwerktoeslag wordt uitbetaald.
Het tijdstip en de hoeveelheid vrije tijd die wordt opgenomen - bij voorkeur in blokken van vier uur - wordt in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer vastgesteld. In dat geval worden geen overuren uitbetaald.
Het beleid in deze vormt onderwerp van bespreking in de ondernemingsraad.

Artikel 27. Meeruren

Indien deeltijd werknemers langer dan de met hen overeengekomen werktijd per dag en/of op een groter aantal dan de met hen overeengekomen dagen per week werken, geldt een meerurentoeslag van 16,33%, waarin alle vaste inkomensbestanddelen zijn verdisconteerd.

Er is bij deeltijdarbeid pas sprake van overwerk bij overschrijding van de gangbare werktijdregeling voor voltijders per dag of per week. Indien sprake is van overwerk, geldt de overwerkregeling zoals vermeld in artikel 25.

Artikel 28. Verschoven uren

1. Er is sprake van verschoven uren, indien van tevoren wordt overeengekomen, dat er een of meer uren op een ander tijdstip dan volgens het dienstrooster wordt gewerkt zonder dat het aantal uren volgens het dienstrooster wordt overschreden.
2. Over verschoven uren in enkelvoudige dienst worden alleen de volgende toeslagen betaald:
 - a. 22,5% voor verschoven uren, gewerkt op maandag t/m vrijdag;
 - b. 90% voor verschoven uren, gewerkt op zaterdag en zondag; met zondagarbeid wordt gelijkgesteld arbeid op de in artikel 33 genoemde feestdagen;
 - c. de onder 1 en 2 genoemde toeslag wordt niet uitbetaald, indien de verschuiving van de uren op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer geschiedt.

Artikel 29. Slaapuren

Opgenomen per 1 april 2008 in bijlage VII.

Artikel 30. Sprongtoeslag

1. Onder sprong wordt verstaan: de overplaatsing van een werknemer die in ploegendienst werkt naar een andere ploeg dan waarin hij volgens normaal dienstrooster werkzaam zou zijn, zonder dat de normale arbeidsduur wordt overschreden.
 - a. Indien de werknemer in ploegendienst werkt en op verzoek van de werkgever in een andere ploeg wordt geplaatst, ontvangt hij daarvoor een premie van € 11,34
Dit geldt niet als de invaller voor langere of kortere tijd in dagdienst werkt, waarbij de volledige ploegentoeslag wordt doorbetaald.
 - b. Indien de werknemer vanuit dagdienst, respectievelijk vanuit ploegendienst tijdelijk geplaatst wordt in een afwijkende dienst, waarvoor een ploegentoeslag, respectievelijk een hogere ploegentoeslag geldt dan die volgens zijn rooster, wordt hem naast de onder a. genoemde uitkering gedurende de afwijkende dienst de ploegentoeslag, respectievelijk het verschil tussen de ploegentoeslagen als (aanvullende) toeslag uitbetaald.
 - c. Bij tijdelijke overplaatsing in een ploegendienst, waarvoor een lagere ploegentoeslag geldt dan die volgens het rooster behoudt de werknemer zijn ploegentoeslag.

Artikel 31. Extra opkomst

1. Indien aan de werknemer tijdens zijn dienstrooster wordt verzocht overwerk te verrichten na afloop van datzelfde dienstrooster, wordt hem, voor zover het tijdstip en de omvang van het overwerk een extra gang van en naar de onderneming naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken, naast de overuren, vermeerderd met de in artikel 26 lid 1 genoemde toeslag, tevens 1 uur zonder de in artikel 26 lid 1 genoemde toeslag uitbetaald.

2. Dit extra uur zonder toeslag wordt tevens toegekend aan de werknemer die binnen 16 uur na afloop van zijn dienstrooster van buiten de onderneming wordt opgeroepen voor het verrichten van overwerk.

Artikel 32. Consignatie

1. Indien voor een werknemer een consignatieregeling geldt, is de werknemer tot consignatie verplicht.

Onder consignatie wordt verstaan, dat de werknemer voor de werkgever bereikbaar is en na oproep beschikbaar is voor werkzaamheden.

Consignatiebeloning is opgebouwd uit een consignatietoeslag en consignatievergoeding:

2. a. De consignatietoeslag bestaat uit een maandelijks bedrag: € 88,24 bruto per 1 juli 2008 en € 91,33 per 1 juli 2009.

Deze toeslag wordt op dezelfde wijze behandeld als ploegentoeslag.

- b. De consignatievergoeding is als volgt opgebouwd:

Consignatievergoeding per 1 januari 2008 euro's (€)

Vergoeding	MTD	ETD	Laboratorium
Vaste maandvergoeding	85,26	85,26	85,26
Weekvergoeding	171,95	135,14	42,17
Maandag t/m vrijdag /dag	11,37	11,37	5,69
Zaterdag	47,51	27,42	13,72
Zondag	67,59	50,87	
Feestdag	67,59	67,59	33,79

Consignatievergoeding per 1 juli 2008 euro's (€)

Vergoeding	MTD	ETD	Laboratorium
Vaste maandvergoeding	88,24	88,24	88,24
Weekvergoeding	177,98	139,88	43,45
Maandag t/m vrijdag /dag	11,77	11,77	5,89
Zaterdag	49,17	28,38	14,20
Zondag	69,96	52,65	
Feestdag	69,96	69,96	34,97

Consignatievergoeding per 1 juli 2009 euro's (€)

Vergoeding	MTD	ETD	Laboratorium
Vaste maandvergoeding	91,33	91,33	91,33

Weekvergoeding	184,19	144,76	45,20
Maandag t/m vrijdag /dag	12,18	12,18	6,10
Zaterdag	50,89	29,37	14,70
Zondag	72,40	54,49	
Feestdag	72,40	72,40	36,20

In HR Handboek bijlage VII is de volledige consignatieregeling opgenomen.
De in dit lid genoemde bedragen worden verhoogd met de algemene salarisverhogingen.

Artikel 33. Feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de Nationale Bevrijdingsdag.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden de feestdagen⁴ geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
- 3.a. Met inachtneming van het bepaalde onder b van dit lid wordt op feestdagen als regel niet gewerkt en wordt het inkomen volgens het geldende dienstrooster doorbetaald. De daardoor vervallen werktijd kan voor de werknemers in de 5-ploegendienst, tot maximaal 5 dagen per kalenderjaar als volgt worden ingeroosterd:
 - 4 dagen zullen worden ingeroosterd als cursusdagen;
 - 1 dag zal verspreid over het jaar in blokken van 2 uur worden ingeroosterd ten behoeve van werkoverleg.
- b. Voor de werknemers uit de afdelingen, waaruit de bezetting wordt samengesteld om gedurende de enkelvoudige feestdagen te produceren, zijn deze enkelvoudige feestdagen gelijk aan werkbare dagen, wat betekent dat de werknemer die volgens dienstrooster dienst heeft in principe dient te werken. Mocht de werknemer daar bezwaar tegen hebben, dan dient er in overleg een vervanger geregeld te worden.

Gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt in beginsel op de beide paas- en pinksterdagen arbeid verricht. Werknemers uit de productieafdelingen werken op basis van vrijwilligheid, waarbij de bezetting wordt gegarandeerd. Werknemers uit de overige afdelingen zorgen ervoor dat op basis van onderlinge afspraken arbeid beschikbaar is.

⁴ In bijlage VI is een aparte werktijdenregeling rond de feestdagen opgenomen voor de 5-ploegendienst.

De aanzeggingstermijn waarop het definitieve besluit genomen dient te worden om al dan niet te werken op deze feestdagen bedraagt drie weken. Indien de werkgever na de aanzeggingstermijn besluit dat er niet gewerkt dient te worden is de werkgever verplicht aan de op vrijwillige basis ingeroosterde werknemers het maandsalaris naar rato extra te betalen. Het werken op feestdagen wordt beloond volgens het bepaalde in artikel 25 (overwerk).

4. Bij vaste roosters van 9 uur per dag wordt aan een feestdag een waarde van 8 uur toegekend, zodat bij 6 feestdagen - in dit rooster 54 uur - 6 uur per jaar nog dient te worden ingeroosterd.

Artikel 34. Vakantierechten

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt van 1 januari van enig kalenderjaar tot en met 31 december van hetzelfde kalenderjaar.

2. Duur der vakantie

- a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van een evenredig gedeelte van het maandinkomen van 25 dagen.
- b. In afwijking van het onder a bepaalde bedraagt de aanspraak op vakantie voor de werknemer die volgens een rooster van 4 dagen per week van 9 uren per dag in de onderneming werkzaam is 20 dagen per jaar.
- c. De werknemer, werkzaam in de 5-ploegendienst, dan wel in de 3-ploegendienst waarin vijf of meer nachtdiensten per drie weken voorkomen, heeft boven de in lid 2 sub a genoemde vakantiedagen aanspraak op drie extra vakantiedagen.
- d. De werknemer heeft boven de in lid 2 sub a en b genoemde vakantiedagen aanspraak op extra vakantiedagen volgens onderstaande regeling:

op het tijdstip dat het aantal dienstjaren of de leeftijd is bereikt:

	met dienstjaren óf	bij leeftijd óf
1 dag	15 jaar	-
2 dagen	20 jaar	45 jaar
3 dagen	25 jaar	50 jaar
4 dagen	-	55 jaar
5 dagen	-	60 jaar en ouder

- e. De werknemer, die op 1 januari van enig jaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft voor iedere aaneengesloten periode van zes gehele maanden gedurende

welke hij sinds 1 januari van het voorafgaande jaar in dienst van de werkgever is geweest, aanspraak op een dag extra vakantie.

3. Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag

- a. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in de dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredige deel van de in dit lid genoemde vakantie.
- b. Voor de berekening van de vakantie wordt de werknemer die voor of op de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.
- c. Wanneer de werknemer ná de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.

4. Aaneengesloten vakantie

- a. Van de in lid 2 genoemde vakantie zullen als regel 3 weken aaneengesloten worden verleend.
- b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld in overleg met de werknemer.
- c. Indien in de onderneming een algemene fabrieksvakantie geldt, zal het tijdstip van de aaneengesloten vakantie worden vastgesteld met instemming van de ondernemingsraad.

5. Snipperdagen

- a. De werkgever kan ten hoogste 2 vakantiedagen per afdeling/groep als verplichte snipperdagen aanwijzen. Het vaststellen van deze dagen geschiedt met instemming van de ondernemingsraad.
- b. De werknemer dient in overleg met zijn afdelingschef de overblijvende snipperdagen zoveel mogelijk op te nemen binnen het geldende vakantiejaar.
- c. Een buitenlandse werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om voor twee voor hem geldende religieuze feesten vakantiedagen op te nemen, indien de werkzaamheden zich daartegen niet verzetten.

6. Vakantie bij ontslag

- a. Indien het dienstverband in enig jaar eindigt, betaalt de werkgever aan de werknemer de vakantiedagen, waarop hij krachtens lid 2 aanspraak heeft als vergoeding voor niet genoten vakantiedagen uit.
Teveel genoten vakantiedagen worden eveneens verrekend.

- b. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen zijn uitbetaald.

HOOFDSTUK V ARBEID EN GEZONDHEID

Artikel 35. Veiligheid, gezondheid, hygiëne en milieuzorg

1. Ter bevordering van de veiligheid, de gezondheid, de hygiëne en mede ter uitvoering van de Arbo-wetgeving, zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad resp. de VGWM-commissie regelingen opstellen.
2.
 - a. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever bij besprekingen met de ondernemingsraad over de algemene gang van zaken in de onderneming verslag doen van de getroffen maatregelen op het gebied van de interne en externe milieuzorg alsmede van beleidsvoornemens in de toekomst.
 - b. Op een desbetreffend verzoek zal de werkgever over de onder a. genoemde aangelegenheden eveneens verslag doen aan de werknemersvereniging.

Artikel 36. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Loondoorbetaling gedurende de eerste 2 jaren van arbeidsongeschiktheid

1. Indien een medewerker ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen in artikel 7:629 BW evenals de bepalingen in de Wet Verbetering Poortwachter.
2.
 - a. In het eerste ziektejaar zal in afwijking van artikel 7:629 lid 1 BW, 100% van het maandinkomen worden doorbetaald.
 - b. In het tweede ziektejaar zal in afwijking van artikel 7:629 lid 1 BW, 80% van het maandinkomen worden doorbetaald, mits de werknemer bij het begin van de arbeidsongeschiktheid ten minste 1 jaar in dienst van de werkgever was. De pensioenopbouw zal in het tweede ziektejaar over 100% van het maandinkomen worden voortgezet.
3. Indien in het tweede ziektejaar gewerkt wordt, zal over de gewerkte uren 100% van het uurinkomen worden doorbetaald en over de niet gewerkte uren 80% van het uurinkomen. In het kader van arbeidstherapie gewerkte uren worden als gewerkte uren aangemerkt.
4. Zolang de werknemer aanspraak maakt op de in lid 2 bepaalde aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting, zal hem in afwijking van het bepaalde in artikel 16 lid 2 een zodanige aanvulling op de vakantietoeslag worden uitbetaald, dat hij in totaal een netto-vakantietoeslag ontvangt, welke overeenkomt met 100% van de netto-vakantietoeslag, waarop hij krachtens lid 2 van artikel 16 aanspraak zou hebben gemaakt, indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

5. De werkgever zal een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 werkdagen aan te vragen en de werkgever van de datum van de aanvraag in kennis te stellen.
6. Indien de werknemer van het recht op second opinion gebruik maakt en de werknemer tevens het aanbod van de werkgever tot passend werk weigert, zal gedurende de behandeling van de second opinion door het UWV de werkgever het loon doorbetalen.
7. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV komt aansluitend tot het oordeel dat deze weigering onterecht is, zal het loon vanaf de dag van de weigering van het passende aanbod worden teruggevorderd.

Uitkering na 2 jaar arbeidsongeschiktheid

8. Met ingang van 1 januari 2006 is de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen van kracht geworden (de zg. WIA). In de nieuwe wet worden 3 verschillende onderdelen onderscheiden, namelijk:
 - a. de IVA, voor degenen, die volledig arbeidsongeschikt zijn;
 - b. de WGA, voor degenen, die een arbeidsongeschiktheidspercentage hebben tussen de 35% en 80%;
 - c. degenen, die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn.

a. IVA (Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten)

1. Indien een medewerker na twee jaar arbeidsongeschiktheid in aanmerking komt voor een uitkering volgens de IVA, zal met terugwerkende kracht alsnog het salaris over het tweede ziektejaar aangevuld worden tot 100% van het maandinkomen.
2. Voor de werknemer die op of na de 55-jarige leeftijd volledig arbeidsongeschikt is verklaard en vanaf die leeftijd recht heeft op een WAO/IVA-uitkering naar een arbeidsongeschiktheid van 80/100% en bovendien op de eerste dag van de maand waarin bij 62 jaar wordt ten minste 10 jaar in de bedrijfstak werkzaam is geweest, wordt de WAO/IVA-uitkering vanaf de 105e week van arbeidsongeschiktheid tot 62 jaar, aangevuld tot 90% van het inkomen.”

b. WGA (Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk arbeidsongeschikten)

1. De werknemer die op grond van de wet voor ten minste 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt wordt verklaard, zal niet worden ontslagen om reden van verminderde arbeidsgeschiktheid. Werkgever heeft de inspanningsverplichting om de werknemer in het arbeidsproces te re-integreren.

Mocht de restverdien capaciteit niet volledig benut kunnen worden zal er in ieder

geval naar gestreefd worden om de werknemer ten minste voor 50% van zijn restverdiencapaciteit te herplaatsen.

2. De werknemer die recht heeft op een WGA- uitkering ontvangt in het derde jaar een aanvulling op het nieuwe maandinkomen en de WGA uitkering van de arbeidsongeschiktheid tot 75% van het oude bruto maandinkomen. In het vierde jaar zal een aanvulling op het nieuwe maandinkomen en de WGA uitkering tot 70% van het oude bruto maandinkomen plaatsvinden.
3. In geval van een externe herplaatsing zal de WGA uitkering en het bruto loon bij de nieuwe werkgever in het derde jaar van de arbeidsongeschiktheid tot 75% van het oude bruto maandinkomen aangevuld worden. In het vierde jaar van de arbeidsongeschiktheid zal de WGA uitkering en het brutoloon bij de nieuwe werkgever tot 70% van het oude bruto maandinkomen plaatsvinden.
4. De inkomensaanvullingen eindigen na het vierde jaar vanaf de eerste arbeidsongeschiktheidsdag.
5. In geval werkgever niet in staat is intern of extern passende arbeid aan te bieden, zal werkgever tot ontslag overgaan en een afvloeiingsregeling treffen gebaseerd op dienstjaren, leeftijd en de laatst geldende inkomensgarantie ingevolge dit artikel conform de berekeningswijze van de zgn. neutrale kantonrechterformule.

c. Arbeidsongeschiktheid minder dan 35%

1. De werknemer die op grond van de wet minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard, zal niet worden ontslagen om reden van verminderde arbeidsgeschiktheid. Werkgever heeft de inspanningsverplichting om de werknemer in het arbeidsproces te re-integreren.
2. Indien intern herplaatst kan worden zal in het derde jaar van de arbeidsongeschiktheid een aanvulling op het nieuwe maandinkomen tot 75% van het oude bruto maandinkomen plaatsvinden. Vanaf het vierde jaar zal een aanvulling op het nieuwe maandinkomen tot 70% van het oude bruto maandinkomen plaatsvinden.
3. In geval van een externe herplaatsing, zal het bruto loon bij de nieuwe werkgever in het derde jaar van de arbeidsongeschiktheid tot 75% van het oude bruto maandinkomen aangevuld worden. In het vierde jaar van de arbeidsongeschiktheid zal het bruto loon bij de nieuwe werkgever tot 70% van het oude bruto maandinkomen plaatsvinden. De inkomensaanvullingen eindigen na het vierde jaar vanaf de eerste arbeidsongeschiktheidsdag.
4. In geval werkgever niet in staat is intern of extern passende arbeid aan te bieden, zal werkgever tot ontslag overgaan en een afvloeiingsregeling treffen

gebaseerd op dienstjaren, leeftijd en de laatst geldende inkomensgarantie ingevolge dit artikel conform de berekeningswijze van de zgn. neutrale kantonrechterformule.

Arbeidsongeschiktheid vóór 1 januari 2004

9. Op de werknemer die voor 1 januari 2004 arbeidsongeschiktheid is geworden blijft de regeling van artikel 36 CAO zoals deze luidde tot 1 januari 2005 van toepassing.
10. Voor de arbeidsongeschikte werknemer van 55 jaar en ouder met 25 dienstjaren alsmede voor de arbeidsongeschikte werknemer van 50 jaar en ouder met 25 dienstjaren, zal de ploegentoeslag niet conform artikel 24 lid 3 afgebouwd worden.

Artikel 36A, Gedifferentieerde WGA premie

Met ingang van 1 juli 2008 zal de gedifferentieerde WGA-premie, verminderd met de rentehobbel, voor 50% voor de werkgever en 50% voor de werknemer komen.

Artikel 37. Herverzekering WGA-hiaat

Per 1 januari 2006 kan de werknemer op vrijwillige basis deelnemen aan een WGA-hiaat-verzekering. De premie komt voor rekening van werknemers.

Artikel 38. Excedent verzekering

Voor de werknemer wiens jaarinkomen het maximum uitkeringsdagloon overschrijdt wordt door de werkgever een persoonlijke aanvullende verzekering afgesloten. Deze regeling is opgenomen in het HR Handboek.

HOOFDSTUK VI WERK EN PRIVÉ

Artikel 39. Verzuim met behoud van maandinkomen

1. Met uitsluiting van – voor zover wettelijk toegestaan- het bepaalde in artikelen 4:1 en 4:2 Wet arbeid en zorg wordt, indien hiervan tijdig aan de werkgever mededeling is gedaan, aan de werknemer kort verzuim toegestaan voor de in lid 2 genoemde gelegenheden.
Waar in lid 2 de echtgeno(o)t(e) respectievelijk aangehuwde familieleden worden genoemd wordt hier mede onder verstaan levensgezel(lin) met wie de werknemer in gezinsverband samenwoont respectievelijk familieleden van deze levensgezel(lin).
2. Bij zodanig verzuim wordt het maandinkomen naar evenredigheid doorbetaald in de hieronder opgenomen gevallen gedurende de daarbij vermelde duur:
 - a. 3 dagen: bij huwelijk van de werknemer;
 - b. 2 dagen: na bevalling van de echtgenote, op te nemen binnen vier weken nadat het kind op het adres van de moeder woont; bij adoptie van een kind in het gezin van de werknemer; het hiervoor bepaalde geldt naast het wettelijk recht op bevallings- en adoptieverlof;
 - b. 1 dag: bij ondertrouw van de werknemer; mits de plechtigheid wordt bijgewoond bij huwelijk van: een der ouders; een kind c.q. pleeg-of stiefkind; kleinkind;broer; zuster; zwager; schoonzuster; bij 25- of 40-jarig dienstjubileum of huwelijksfeest van de werknemer; bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van de ouders of de schoonouders; mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond bij overlijden van: een der grootouders; broer; zuster; kleinkind; zwager; schoonzuster;
 - d. van de sterfdag tot en met de dag van de begrafenis of crematie: bij overlijden van de echtgeno(o)t(t)e; één der ouders; één der schoonouders; een eigen of aangehuwd kind; een stief- of pleegkind;
 - e. een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot maximaal 2 dagen: bij vervulling door de werknemer van een bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding welke van derden kan worden verkregen;
 - f. een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, tenminste een dag, voor de bevalling van de echtgenote.
 - g. ten hoogste 1 dag per kalenderjaar: bij verhuizing, indien deze op een werkdag plaatsvindt;
 - h. aan de werknemer die in overleg met de werkgever een studie volgt en daardoor

(vak)examen moet afleggen, zal per kalenderjaar één dag vrijaf worden gegeven om zich op het examen voor te bereiden en de benodigde tijd voor het afleggen van het examen zelf;

- i. bij voor de gezondheidstoestand van de werknemer noodzakelijk doktersbezoek (waaronder begrepen tandartsenbezoek), dat niet kan geschieden buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd, gedurende de voor dit bezoek benodigde tijd, tot ten hoogste twee uren en mits tevoren toestemming aan de werkgever tot het afleggen van dit bezoek is gevraagd. Indien een bedrijfsarts aan de onderneming is verbonden en de arbeidsongeschiktheid blijkt gedurende de arbeidstijd, beslist deze over de noodzakelijkheid van het in dit lid bedoelde doktersbezoek.

Indien de werknemer aantoont, dat een langer verzuim dan twee uren noodzakelijk was, zal de werkgever ook over dit langere verzuim het maandinkomen naar evenredigheid doorbetalen. De werkgever is verplicht langer dan twee uren verzuim met behoud van maandinkomen naar evenredigheid toe te staan voor bezoek door de werknemer aan een artsspecialist, indien door de werknemer het verwijsbriefje van zijn huisarts wordt overlegd en indien door de werknemer redelijkerwijze kan worden aangetoond, dat dit lange verzuim noodzakelijk is.

- j. bij oproep voor mondelinge toelichting van een sollicitatie, indien dit niet in vrije tijd mogelijk is en de opzegging door de werkgever is aangekondigd, dan wel het dienstverband wordt beëindigd met wederzijds goedvinden, zoveel tijd als door omstandigheden nodig is.

Artikel 40. Ouderschapsverlof

1. De werknemer die gebruik wenst te maken van ouderschapsverlof op grond van het bepaalde in hoofdstuk 6 Wet arbeid en zorg zal dit tijdig, doch in ieder geval uiterlijk twee maanden van te voren voor de ingangsdatum van het verlof schriftelijk aan de werkgever mededelen.
2. Het ouderschapsverlof kan worden aangevraagd door een werknemer die ten minste 1 jaar in dienst is bij een werkgever en ouder of verzorger⁵ is van een kind onder de acht jaar.
3. Bij het verlenen van ouderschapsverlof kan de wekelijkse arbeidstijd, in overleg met de werkgever, gedurende een periode van maximaal 6 maanden en tegen evenredige vermindering van het maandinkomen worden teruggebracht tot ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. In afwijking van de eerste volzin kan de werknemer de werkgever verzoeken om verlof voor een langere periode dan 6 maanden onderscheidenlijk om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. De werkgever stemt in met het verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
4. Bij de geboorte van ieder kind ontstaat recht op ouderschapsverlof.

⁵ Met verzorger wordt bedoeld de werknemer die blijkens verklaringen uit het bevolkingsregister op hetzelfde adres woont als het kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van het kind als eigen kind op zich heeft genomen.

5. Gedurende de in lid 3 genoemde periode van onbetaald verlof worden over het niet gewerkte deel geen aanspraken op vakantie, gratificatie en vakantietoeslag verworven.
De pensioenopbouw van een werknemer met ouderschapsverlof wordt volledig voortgezet alsof geen ouderschapsverlof heeft plaatsgevonden.

HOOFDSTUK VII OUDERENBELEID EN PENSIOEN

Artikel 41. Regeling Oudere werknemers

Extra vrije tijd oudere werknemers

1. De werknemer die de leeftijd van 60 jaar en ouder heeft bereikt en die gedurende de in artikel 21 genoemde normale wekelijkse arbeidsduur in de onderneming werkzaam is, kan per kalenderkwartaal vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende regels.
2. De beschikbare vrije uren bedragen voor de in het eerste lid bedoelde werknemer, die op de eerste dag van een kalenderkwartaal de leeftijd van:
 - 60 jaar heeft bereikt: 13 uur per kwartaal
 - 61 jaar heeft bereikt: 26 uur per kwartaal
 - 62 jaar heeft bereikt: 26 uur per kwartaal
 - 63 jaar heeft bereikt: 32½ uur per kwartaal
 - 64 jaar heeft bereikt: 45½ uur per kwartaalVoor iedere week waarin de werknemer geen arbeid heeft verricht zoals b.v. vanwege vakantie, arbeidsongeschiktheid of verzuim krachtens artikel 40, vervalt de aanspraak op respectievelijk een uur voor een 60-jarige werknemer, twee uur voor een 61- en 62-jarige werknemer, twee en een half uur voor een 63-jarige werknemer en drie en een half uur voor een 64-jarige werknemer.
3. De tijden waarop de werknemer de vrije uren opneemt, worden in overleg met de werkgever volgens een nader overeen te komen rooster vastgesteld voor de aanvang van elk kwartaal.
4. De in lid 2 bedoelde vrije uren kunnen uitsluitend in het betreffende kalenderkwartaal worden opgenomen. Vrije uren waarop aanspraak bestaat, doch die niet worden opgenomen vervallen.
5. De werknemer, die gebruik maakt van de in lid 2 bedoelde mogelijkheid tot het opnemen van vrije uren, ontvangt over deze vrije uren 85% van een evenredige gedeelte van zijn maandinkomen.
6. De vrije uren mogen niet worden vervangen door een uitkering in geld.
7. Deze regeling geldt onverminderd de in artikel 34 lid 2 sub d genoemde regeling betreffende extra vakantiedagen voor oudere werknemers.
8. Voor de toepassing van de pensioenregeling en overige arbeidsvoorwaarden met uitzondering van de aanvulling op uitkeringen sociale verzekeringen, blijven de opgenomen uren voor 100% gelden.
9. Deze regeling vervalt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd van de werknemer.

Artikel 42. Extra vrije tijd oudere werknemers

Een werknemer die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt en die in een kwartaal gemiddeld minder dan de normale werktijd werkt, heeft aanspraak op een evenredig deel van de in artikel 42 lid 2 genoemde vrije uren.

Artikel 43. Cursus oudere werknemer

1. In de twee jaar voorafgaande aan het tijdstip van (pre)pensionering kan de werknemer 5 dagen of 10 halve dagen per jaar verzuim met behoud van maandinkomen naar evenredigheid opnemen voor het volgen van een cursus ter voorbereiding van zijn aanstaande (pre)pensionering.
2. Het tijdstip waarop hiervoor wordt verzuimd wordt in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer vastgesteld.
3. De in lid 1 genoemde cursus kan voor rekening van de werkgever worden gevolgd.

Artikel 44. Prepensioenregeling per 1-1-2006

Werknemers die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder waren blijven deelnemen aan de prepensioenregeling bedrijfspensioenfonds suikerverwerkende industrie. De werknemerspremie bedraagt per 1 januari 2006 voor werknemers die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder waren 5,69% van het gemaximeerde pensioengevend salaris. Wijziging van de werknemerspremie wordt in overleg met de vakvereniging vastgesteld.

Artikel 45. Pensioenregeling, per 1-1-2006

In de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling, waarvan de deelname verplicht is. Wijzigingen in de pensioenregeling die betrekking hebben op de hoogte van de uitkeringen, zullen - met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden - pas door de werkgever worden vastgesteld nadat hij daarover overleg heeft gepleegd met de werknemersvereniging. De pensioenregeling is opgenomen in het HR Handboek.

Per 1 januari 2006 bedraagt de werknemerspremie voor de werknemer die op 1 januari 2005 jonger dan 55 jaar waren 3,5% van het gemaximeerde pensioengevende salaris. Wijziging van de pensioentoezegging en werknemerspremie, dan wel dusdanige wijzigingen van het pensioenreglement, die niet onder de statutaire bevoegdheid van het Pensioenfonds vallen, zullen pas door de werkgever worden vastgesteld, nadat daarover overeenstemming is bereikt met de vakvereniging. De pensioenregeling is opgenomen in het HR Handboek.

In verband met de door het pensioenfonds van de Suikerverwerkende Industrie aangekondigde voortzetting van de pensioenpremie per 1 juli 2008 voor de overgangsregeling, zal gedurende de

looptijd van deze CAO nog overleg plaatsvinden over de definitieve premievaststelling en premieverdeling.

HOOFDSTUK VIII ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 46. Algemene verplichtingen van de werkgever

De werkgever is verplicht eenmaal per jaar een sociaal jaarverslag op te stellen en dit jaarverslag vóór 1 januari van het daaropvolgende jaar ter beschikking te stellen aan alle werknemers in de onderneming. In dit jaarverslag worden feitelijke gegevens verschaft over het gevoerde algemene beleid ten aanzien van aanstelling, beloning, overwerk, opleiding, promotie en ontslag van de in de onderneming werkzame personen.

Dit verslag zal in de ondernemingsraad ter discussie worden gesteld, nadat de werknemers in de gelegenheid zijn gesteld hun vertegenwoordiger(s) in de ondernemingsraad op de hoogte te brengen van hun eventuele op- en aanmerkingen naar aanleiding van dit verslag.

Artikel 47. Overlegverplichtingen van partijen

1. Overleg bij een ingrijpende wijziging in de onderneming

- a. De werkgever is verplicht om ingeval van reorganisatie, fusie of opheffing van de onderneming tijdig vertrouwelijk overleg te openen met de werknemersvereniging ter bespreking van ontslag, overplaatsing of soortgelijke ernstige gevolgen voor een belangrijk deel van de werknemers.

Met inachtneming van het bij of krachtens de Wet op de Ondernemingsraden bepaalde, wordt de ondernemingsraad door de werkgever in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over een door hem te nemen besluit inzake de hierboven genoemde onderwerpen.

- b. In het hierop volgende overleg zullen de werkgever en de werknemersvereniging regelingen uitwerken, teneinde de nadelige gevolgen - voortvloeiende uit de wijziging - voor de betrokken werknemers zoveel mogelijk te beperken. In het bijzonder zal aandacht worden besteed aan herplaatsingsmogelijkheden binnen de onderneming of binnen andere ondernemingen, waarmee de onderneming betrekkingen onderhoudt. Tevens zal na overleg met de werknemersvereniging door de werkgever worden vastgesteld hoe, in welke volgorde en binnen welke tijdsduur de te volgen procedure zal worden uitgevoerd en het tijdstip waarop het personeel zal worden ingelicht.
- c. Bij de toepassing van dit artikel blijft het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet Collectief Ontslag van kracht.

2. Overleg bij invoering verkorte werkweek

Alvorens de werkgever een verzoek tot werktijdverkorting bij de Arbeidsinspectie indient, doet hij van dit voornemen mededeling aan de werknemersvereniging en zal hij met hen overleg plegen over de consequenties voor de werknemers, op wie de werktijdverkorting van toepassing zal zijn.

Artikel 48. Faciliteiten van werknemersvereniging

1. Faciliteiten ten behoeve van de werknemersvereniging

Het vakbondswerk wordt verricht op basis van de hieronder vermelde uitgangspunten en volgens de hieronder vermelde regels.

De werkgever stelt op verzoek van de werknemersvereniging één of meer der hierna vermelde faciliteiten ter beschikking van het vakbondswerk.

2. Uitgangspunten

Onder vakbondswerk in de onderneming wordt verstaan de formele organisatievorm van een erkende vakbond in de onderneming met eigen taken en bevoegdheden binnen en onder verantwoordelijkheid van de vakbond. Het is onderscheiden van de plaatselijke afdeling van de vakbond.

Het heeft ten doel de behartiging van de belangen van de leden, werkzaam in de onderneming, en bevordering van de communicatie binnen de vakbond.

Als voorwaarde voor invoering van het vakbondswerk geldt dat de normale werkzaamheden binnen de onderneming op gelijke wijze kunnen worden voortgezet, terwijl de bestaande communicatie- en overlegstructuren zowel binnen de onderneming b.v. in de ondernemingsraden, als daarbuiten, zoals het overleg tussen de werknemersverenigingen, met inbegrip van het overleg over de cao onaangetast zullen blijven.

Het vakbondswerk laat de verantwoordelijkheid van de onderneming voor het formuleren en uitwerken van zijn eigen doelstellingen onverlet. De contacten tussen de onderneming en de werknemersverenigingen blijven als regel verlopen tussen het bestuur van de onderneming en de bezoldigde vakbondsbestuurders.

In bijzondere gevallen en na voorafgaand overleg met het bestuur van de onderneming kan de bezoldigde vakbondsbestuurder zich laten vergezellen van de bedrijfscontactman/vrouw.

3. Regels en faciliteiten

a. De werknemersvereniging kan binnen de onderneming een bedrijfsledengroep vormen en uit het bestuur van deze bedrijfsledengroep een bedrijfscontactman/vrouw en diens plaatsvervanger aanwijzen. Van de samenstelling van het bestuur en de aanwijzing van een bedrijfscontactman/vrouw en diens plaatsvervanger en van wijzigingen hierin wordt terstond aan de werkgever schriftelijk mededeling gedaan.

Indien een plaatsvervanger van de bedrijfscontactman/vrouw is aangewezen is het onder c. tot en met h. bepaalde van overeenkomstige toepassing bij de afwezigheid van de bedrijfscontactman/vrouw.

b. Een bestuurslid van een bedrijfsledengroep zal van het uitoefenen van deze functie binnen de onderneming geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als werknemer. De werkgever kan de dienstbetrekking met de werknemer niet opzeggen wegens zijn bestuursfunctie in een bedrijfsledengroep.

Indien de werkgever tot ontslag van een bestuurslid van een bedrijfsledengroep wil overgaan zal deze, alvorens een ontslagvergunning aan te vragen de desbetreffende werknemersvereniging met motieven aantonen dat dezelfde maatstaven zijn aangelegd als die welke gelden voor werknemers die niet een dergelijke functie vervullen binnen de werknemersvereniging.

Onverminderd een krachtens andere wettelijke bepalingen vereiste toestemming kan de werkgever de dienstbetrekking van de bedrijfscontactman/vrouw niet doen eindigen dan na voorafgaande toestemming van de kantonrechter. De hierboven bedoelde toestemming is niet vereist, wanneer de beëindiging van de dienstbetrekking geschiedt wegens een dringende reden of door ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van gewichtige redenen.

- c. De werkgever zal op verzoek van de voorzitter of secretaris van de bedrijfsledengroep of de bedrijfscontactman/vrouw, gericht aan een door hem aangewezen persoon, bedrijfsruimte beschikbaar stellen voor vergaderingen - als regel buiten werktijd - van:
 - 1. de bedrijfsledengroep;
 - 2. het bestuur van de bedrijfsledengroep;
 - 3. de bedrijfsledengroep of het bestuur van de bedrijfsledengroep met een of meer bezoldigde functionarissen van de werknemersvereniging.
- d. De bedrijfscontactman/vrouw kan contact hebben met de ondernemingsraad, indien het initiatief daartoe van de ondernemingsraad uitgaat. Overleg met de leden van de ondernemingsraad zal geschieden tijdens de conform de afspraak tussen de ondernemer en ondernemingsraad vastgestelde uren voor onderling beraad van de leden van de ondernemingsraad.
- e. De bedrijfscontactman/vrouw kan, buiten werktijd en indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten werktijd mogelijk is, met goedkeuring van de werkgever ook binnen werktijd, contacten hebben met de bezoldigde functionarissen van de werknemersvereniging.
- f.
 - 1. Bestuursleden die in verband met hun dienstrooster de bestuursvergaderingen niet kunnen bijwonen kunnen hiertoe met toestemming van de werkgever zo nodig van dienst wisselen of vrijaf krijgen met behoud van inkomen. Hiervoor dienen zij ten minste 2 dagen tevoren met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris overleg te plegen. In dringende gevallen kan van deze regel worden afgeweken. De werkgever registreert de afwezigheid of de werkonderbreking.
 - 2. De bedrijfscontactman/vrouw zal in redelijke mate gebruik kunnen maken van de mogelijkheid vrijaf te krijgen met behoud van inkomen voor de onder c. genoemde activiteiten. Daarbij zal een maximum van 50 uren per jaar per bedrijfscontactman/vrouw niet worden overschreden.
- g. Indien zulks voor een behoorlijke communicatie tussen de in de onderneming werkzame leden van de werknemersvereniging en de onder e. bedoelde bezoldigde functionarissen van de werknemersvereniging nodig is, kan onder verantwoordelijkheid van de werknemersvereniging van de publicatieborden gebruik gemaakt worden voor het aankondigen van bijeenkomsten van de leden van de werknemersvereniging. Voor de vermenigvuldiging van stukken t.a.v. bovengenoemde aankondigingen kan van

de vermenigvuldigingsapparatuur van de onderneming gebruik worden gemaakt. Alvorens van de vermenigvuldigingsapparatuur en de publicatieborden gebruik wordt gemaakt, dient overleg te worden gepleegd met een daartoe door de werkgever aangewezen functionaris.

- h. De werkgever is bevoegd - onder opgaaf van redenen - de verleende faciliteiten op te schorten ingeval de bedrijfscontactman(nen)/vrouw(en) c.q. de vereniging zich niet aan de gestelde uitgangspunten, regels of bestaande afspraken houden.
- i. Aan de werknemer, die lid is van de werknemersvereniging zal, indien hij daarover van tevoren met overlegging van de benodigde stukken, met de werkgever overleg heeft gepleegd en voor zover de werkzaamheden in overleg met betrokkene geregeld kunnen worden, gedurende de benodigde tijd vrijaf worden gegeven met behoud van inkomen voor het bijwonen van algemene vergaderingen of van vergaderingen van besturende organen van zijn werknemersvereniging, indien hij als afgevaardigde van zijn afdeling is aangewezen, respectievelijk deel uitmaakt van het betreffende besturende orgaan, alsmede voor het volgen van door zijn werknemersvereniging georganiseerde scholings- en vormingscursussen;
- j. Aan de werknemer die lid is van één van de aan de werknemerscentrale gelieerde jongerenorganisaties, zal indien hij daarover van tevoren met overlegging van de benodigde stukken met de werkgever overleg heeft gepleegd en voor zover de werkzaamheden in overleg met betrokkene geregeld kunnen worden, gedurende de benodigde tijd vrijaf worden gegeven met behoud van inkomen voor het bijwonen van algemene vergaderingen of van vergaderingen van besturende organen van zijn jongerenorganisatie, indien hij als afgevaardigde van zijn afdeling is aangewezen, respectievelijk deel uitmaakt van het betreffende bestuurde orgaan, alsmede voor het volgen van door zijn jongerenorganisatie georganiseerde scholings- en vormingscursussen.

Artikel 49. Werkgelegenheid

- 1. a. De werkgever draagt er zorg voor dat het aantal werknemers en de samenstelling van het personeel zodanig is, dat de normale werkzaamheden in de onderneming door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd worden verricht. Inzake het door de onderneming te voeren beleid met betrekking tot het inschakelen van uitzendbureaus voor vervanging van personeel dat wegens ziekte, vakantie en dergelijke tijdelijk afwezig is of voor het opvangen van werkzaamheden, verbandhoudende met het seizoen, zal de werkgever advies vragen aan de ondernemingsraad.
In dit verband zal de werkgever ten minste twee maal per jaar de ondernemingsraad in de gelegenheid stellen dit beleid te toetsen aan de hand van een door hem te verstrekken verslag.
- b. Op een desbetreffend verzoek zal de werkgever met de werknemersvereniging overleg plegen over het gebruik van arbeid op basis van oproepcontracten en uitzendarbeid aan

de hand van door hem verstrekte gegevens omtrent aantal en gewerkte uren. Tevens zullen hierbij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ter sprake komen.

In dit overleg wordt afgesproken wat een voor de onderneming geldend maximum aantal personen op basis van een oproepcontract en/of uitzendarbeid per kalenderjaar redelijk is, waarbij rekening wordt gehouden met seizoensinvloeden op de omvang van de productie.

2. Bij het aantrekken van personeel zal aandacht worden besteed aan zwakkere groeperingen op de arbeidsmarkt, zoals oudere, jeugdige en gehandicapte werknemers.
Met de ondernemingsraad wordt overleg gepleegd over de mogelijkheid voor deze categorieën werknemers arbeidsplaatsen geschikt te maken.
3. a. De werkgever zal de ondernemingsraad vóóraf en tijdig inlichten over omvangrijke investeringen die van ingrijpend belang zijn voor de werkgelegenheid. Tevens zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over het eventuele gebruikmaken en de aanwending van overheidssubsidies, voor zover deze worden gegeven om de werkgelegenheid in de onderneming veilig te stellen.

b. De werkgever zal twee maal per jaar de ondernemingsraad inlichten over het aantal gemaakte overuren in de onderneming.
4. Om de technologische ontwikkelingen door de werknemers te kunnen laten volgen alsmede om de eigen mogelijkheden van de werknemers te ontwikkelen zal de werkgever blijvend aandacht schenken aan scholings- en opleidingsmogelijkheden.
Scholing en opleiding die in werktijd plaatsvindt, wordt als werktijd aangemerkt.

Artikel 50. Vacatures

1. Bij ontstaan van een vacature binnen de onderneming worden, alvorens tot een wervingsprocedure buiten de onderneming wordt overgegaan, de werknemers in de gelegenheid gesteld hiernaar te solliciteren. Daartoe wordt via een publicatiebord c.q. interne mededeling de vacature in de onderneming bekend gemaakt.
De interne sollicitatieprocedure is opgenomen in het HR Handboek.
2. Met inachtneming van het bepaalde in lid 1, zal de werkgever een vacature voor een functie met een vast dienstverband melden bij het Centrum voor werk en inkomen (CWI). De werkgever zal daarbij mededeling doen over de aard van de functie, de arbeidsvoorwaarden en de voorwaarden t.a.v. opleiding en ervaring, waaraan een sollicitant dient te voldoen.
Zodra in de vacature is voorzien zal de werkgever hiervan mededeling doen aan het CWI.

Artikel 51. Subsidieregeling

Indien de werkgever gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds (ESF), loopt de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds voor de Levensmiddelenindustrie (SOL); in voorkomende gevallen verstrekt de werkgever een vrijwillige bijdrage aan de SOL teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor publiekrechtelijke co-financiering.

HOOFDSTUK IX CONTRACTBEPALINGEN

Artikel 52. Algemene wederzijdse verplichtingen

1. Werkgever en werknemersvereniging verplichten zich deze CAO naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. Werkgever en werknemersvereniging verplichten zich met alle hun ten dienst staande middelen nakoming van deze CAO te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze CAO op een andere wijze dan omschreven in artikel 55.
De verplichting van de werknemersvereniging geldt uitsluitend voor haar leden.

Artikel 53. Regeling werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW en de FNV Bondgenoten, de CNV BedrijvenBond en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de werknemersorganisaties.

Artikel 54. Tussentijdse wijzigingen

Ingeval buitengewone wijzigingen van sociaaleconomische aard in Nederland tussentijdse herzieningen van deze overeenkomst wenselijk maken, zal voor zover een der partijen daartoe verzoekt, overleg hierover tussen partijen worden gepleegd.

Artikel 55. Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 april 2008 en eindigt op 1 april 2010 van rechtswege, derhalve zonder dat voorafgaande opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

Partij ter andere zijde

Cargill B.V. te Amsterdam

FNV Bondgenoten te Utrecht

Directie

Bestuurder

BIJLAGE I Functielijst productiepersoneel (ORBA)

Funcatiegroep A (0 - 49,5 punten ORBA)

Funcatiegroep B (50 - 69,5 punten ORBA)

Medewerker postkamer	59
2nd Loading operator	60
3 ^e Operator	66

Funcatiegroep C (70 - 89,5 punten ORBA)

Heftruckchauffeur magazijn/expeditie	70
Bedieningsman automatisch poedermagazijn	72
Telefonist/receptionist	78
1 ^e Loading operator	83
Administratief medewerk(st)er export (fysieke distributie)	85
Verladingsoperator	87
2 ^e Operator	87
Operator Zaandam	88
Magazijnmedewerker B	88

Funcatiegroep D (90 - 113,5 punten ORBA)

Microbiologisch analist	91
Onderhoudsmonteur Zaandam	92
Administratief medewerker Research	100
Analist Zaandam	101
Analist Wormer	101
Elektromonteur	102
Algemeen onderhoudsmedewerker Gebouw & Terrein	103
1 ^e Operator	105
Allround operator Zaandam	105
Bankwerker/onderhoudsmonteur	108

Funcatiegroep E (114 - 137,5 punten ORBA)

Allround operator Wormer	114
Administratief medewerker planning	115
Administratief medewerker export (fysieke distributie)	116
Administratief en Secretarieel medewerker	119
Medewerker Contract Management	122
Assistent inkoop	124
Schipper	125
Magazijnbeheerder technische dienst Zaandam	125
Bankwerker/onderhoudsmonteur I Wormer	125
Magazijnbeheerder technische dienst Wormer	125
QC Lab Special Technician	125
Beheerder Technische Systemen/Archieven	128
Afdelingssecretaresse	128
Administratief medewerker logistiek (import/export)	130
Lab Software beheerder	131
Medewerker ETD	131
Logistiek medewerker import (forewarding)	132
Bankwerker/onderhoudsmonteur I Zaandam	133

Functiegroep F (138 - 161,5 punten ORBA)

Analist R&D	140
Allround medewerker ETD/Procesautomatiseringsgroep	143
Chef magazijn/expeditie	146
QC Supervisor Microbiologisch Laboratorium	148
Analist speciale projecten	151
Werkvoorbereider	154
Assistent wachtchef Wormer	
Wachtchef Zaandam	155

Functiegroep G (162 - 185,5 punten ORBA)

Wachtchef Wormer	
------------------	--

BIJLAGE II Salarisschalen (ORBA)

BIJLAGE II Salarisschalen (ORBA)

SALARISSCHALEN INGAANDE 1 JANUARI 2008 (verwerking 0,75 % CAO verhoging)

GROEP	A	B	C	D	E	F	G
Punten ORBA	0- 49.5	50- 69.5	70- 89.5	90- 113.50	114- 137.5	138- 161.5	162- 185.5
Functie Volw.	22	22	22	22	22	23	24
Leeftijd Periodieken							
0	1829,98	1865,95	1935,75	2029,97	2164,33	2339,17	2557,71
1	1858,03	1896,21	1970,06	2066,38	2208,06	2386,11	2609,50
2	1886,87	1926,46	2004,88	2102,83	2251,73	2433,05	2661,31
3	1914,13	1957,28	2039,68	2139,23	2295,48	2480,02	2713,10
4	1942,19	1988,69	2074,49	2175,66	2339,17	2527,31	2764,89
5	1970,93	2020,29	2109,31	2212,11	2379,63	2573,90	2816,70
6	2000,15	2051,79	2144,10	2248,52	2426,56	2620,84	2868,53
7	2029,43	2083,39	2178,91	2284,93	2470,27	2667,77	2920,31
8	0,00	0,00	0,00	2321,36	2513,96	2714,75	2972,11
9	0,00	0,00	0,00	0,00	2557,70	2761,68	3023,93
Jeugdigen Leeftijd							
16	869,24	886,36	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
17	1006,49	1026,27	1064,67	1106,50	0,00	0,00	0,00
18	1143,74	1166,23	1209,84	1268,74	1352,71	0,00	0,00
19	1281,00	1305,95	1355,03	1420,97	1515,04	1637,44	0,00
20	1464,01	1492,76	1548,59	1623,96	1731,44	1871,33	2046,15
21	1646,99	1679,37	1742,18	1826,98	1947,88	2105,25	2301,94
22	1829,98	1865,95	1935,75	2029,97	2164,33	2222,19	2429,84
23	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2339,17	2493,75
24							2557,71

SALARISSCHALEN INGAANDE 1 JULI 2008 (verwerking 3.5% CAO verhoging)

GROEP	A	B	C	D	E	F	G
Punten ORBA	0- 49,5	50- 69,5	70- 89,5	90- 113,5	114- 137,5	138- 161,5	162- 185,5
Functie Volw. Leeftijd Periodieken	22	22	22	22	22	23	24
0	1894,03	1931,27	2003,50	2101,02	2240,09	2421,05	2647,23
1	1923,05	1962,57	2039,01	2138,72	2285,34	2469,62	2700,82
2	1952,90	1993,88	2075,06	2176,44	2330,55	2518,21	2754,46
3	1981,13	2025,78	2111,07	2214,12	2375,81	2566,82	2808,06
4	2010,16	2058,29	2147,10	2251,81	2421,05	2615,77	2861,67
5	2039,91	2090,99	2183,13	2289,53	2462,92	2663,99	2915,29
6	2070,16	2123,61	2219,15	2327,22	2511,50	2712,57	2968,92
7	2100,46	2156,31	2255,18	2364,90	2556,73	2761,14	3022,53
8				2402,62	2601,96	2809,76	3076,13
9					2647,21	2858,34	3129,77
Jeugdigen Leeftijd							
16	899,66	917,37					
17	1041,73	1062,18	1101,92	1145,23			
18	1183,77	1207,05	1252,18	1313,15	1400,06		
19	1325,82	1351,65	1402,46	1470,70	1568,06	1694,74	
20	1515,24	1545,00	1602,78	1680,81	1792,04	1936,83	2117,78
21	1704,64	1738,15	1803,15	1890,92	2016,05	2178,93	2382,50
22	1894,03	1931,26	2003,50	2101,02	2240,08	2299,98	2514,89
23						2421,04	2581,04
24							2647,23

SALARISSCHALEN INGAANDE 1 JULI 2009 (verwerking 3.5% CAO verhoging)

GROEP	A	B	C	D	E	F	G
Punten ORBA	0- 49,5	50- 69,5	70- 89,5	90- 113,5	114- 137,5	138- 161,5	162- 185,5
Functie Volw. Leeftijd Periodieken	22	22	22	22	22	23	24
0	1960,32	1998,86	2073,62	2174,56	2318,49	2505,78	2739,88
1	1990,36	2031,26	2110,37	2213,57	2365,33	2556,06	2795,35
2	2021,26	2063,67	2147,68	2252,61	2412,12	2606,35	2850,87
3	2050,47	2096,68	2184,96	2291,62	2458,97	2656,65	2906,34
4	2080,52	2130,33	2222,25	2330,62	2505,78	2707,32	2961,83
5	2111,31	2164,17	2259,54	2369,66	2549,12	2757,23	3017,33
6	2142,62	2197,94	2296,82	2408,68	2599,40	2807,51	3072,83
7	2173,98	2231,78	2334,11	2447,67	2646,22	2857,79	3128,31
8				2486,71	2693,03	2908,10	3183,80
9					2739,87	2958,38	3239,31
Jeugdigen Leeftijd							
16	931,15	949,48					
17	1078,19	1099,36	1140,49	1185,32			
18	1225,20	1249,30	1296,01	1359,11	1449,06		
19	1372,22	1398,96	1451,54	1522,17	1622,95	1754,06	
20	1568,28	1599,08	1658,88	1739,63	1854,76	2004,62	2191,90
21	1764,31	1798,99	1866,26	1957,11	2086,61	2255,20	2465,89
22	1960,32	1998,85	2073,62	2174,56	2318,49	2380,48	2602,91
23						2505,78	2671,37
24							2739,88

BIJLAGE III Beroepsprocedure Functiewaardering

1. Aan iedere werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functie waarin hij is ingedeeld, alsmede van de functieomschrijving en de functiegroep waarin die functie is ondergebracht.
2. Indien een werknemer het niet of niet meer eens is met de beschrijving van de functie waarin hij is ingedeeld en/of bezwaar heeft tegen zijn indeling, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen het bedrijf (directe chef, naasthogere chef, of de afdeling Personeelszaken). De datum van ontvangst van het bezwaar wordt de werknemer medegedeeld.
3. Indien langs de onder b aangegeven weg niet binnen twee maanden een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de vakverenigingsdeskundigen. Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij functiedeskundigen van de AWWN aanwezig zijn. De functiedeskundigen van de AWWN en de vakvereniging overleggen gezamenlijk met de leiding van het bedrijf.
4. Indien het verzoek tot herclassificatie gehonoreerd wordt, zal indeling in de hogere functiegroep plaatsvinden met terugwerkende kracht tot de datum van ontvangst van het bezwaar als vermeld onder 2.

BIJLAGE IV Protocolafspraken

1. Klokurenmatrix

Om de toeslag van afwijkende werktijden te kunnen berekenen, is een rekenmodel ontwikkeld, gebaseerd op de toeslag voor het werken in ploegendienst. De matrix is hieronder opgenomen.

Toeslagpercentages over basisuurloon

van	tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
23:00	0:00	46,5%	46,5%	46,5%	46,5%	46,5%	97,5%	62,5%
22:00	23:00	36,5%	36,5%	36,5%	36,5%	36,5%	75,0%	97,5%
21:00	22:00	36,5%	36,5%	36,5%	36,5%	36,5%	75,0%	97,5%
20:00	21:00	36,5%	36,5%	36,5%	36,5%	36,5%	75,0%	97,5%
19:00	20:00	36,5%	36,5%	36,5%	36,5%	36,5%	75,0%	97,5%
18:00	19:00	36,5%	36,5%	36,5%	36,5%	36,5%	75,0%	97,5%
17:00	18:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	97,5%
16:00	17:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	97,5%
15:00	16:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	97,5%
14:00	15:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	62,5%	97,5%
13:00	14:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	62,5%	97,5%
12:00	13:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	62,5%	97,5%
11:00	12:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	62,5%	97,5%
10:00	11:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	62,5%	97,5%
9:00	10:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	62,5%	97,5%
8:00	9:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	62,5%	97,5%
7:00	8:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	62,5%	97,5%
6:00	7:00	46,5%	46,5%	46,5%	46,5%	46,5%	46,5%	97,5%
5:00	6:00	62,5%	46,5%	46,5%	46,5%	46,5%	46,5%	97,5%
4:00	5:00	62,5%	46,5%	46,5%	46,5%	46,5%	46,5%	97,5%
3:00	4:00	62,5%	46,5%	46,5%	46,5%	46,5%	46,5%	97,5%
2:00	3:00	62,5%	46,5%	46,5%	46,5%	46,5%	46,5%	97,5%
1:00	2:00	62,5%	46,5%	46,5%	46,5%	46,5%	46,5%	97,5%
0:00	1:00	62,5%	46,5%	46,5%	46,5%	46,5%	46,5%	97,5%

2. Spaarloon

Indien de spaarloonregeling wordt afgeschaft, zullen partijen in overleg treden met elkaar.

3. Driepartijenoverleg

Directie, Ondernemingsraad en FNV Bondgenoten zullen gezamenlijk overleg voeren over de verdeling van onderwerpen tussen OR en vakbond in het overleg dat ieder van hen voert met de Directie.

4. Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid

Er zal een inventarisatie gemaakt worden van CAO bepalingen die mogelijk in strijd zijn met de per 1 mei 2004 in werking getreden Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.

5. Individualisering AOW per 2015

Werkgever zal het vervallen van de partnertoeslag in de AOW vanaf 2015 onder de aandacht van het pensioenfonds brengen.

6. Werkgroep arbeidsmarkt / participatie

1. CAO-partijen onderkennen dat er knelpunten worden ervaren met de afstemming van vraag en aanbod op de voor bedrijf Cargill Cocoa relevante (interne en externe) arbeidsmarkt.
2. CAO-partijen gaan daarom een paritaire werkgroep opzetten die gedurende de looptijd van de CAO een studie verricht naar de arbeidsmarktknelpunten.
3. De volgende aspecten zullen onderwerp van studie zijn in de werkgroep:

Kwantitatieve analyses arbeidsmarkt / participatie:

- a. (verwachte) personeelsontwikkeling (in-, door- en uitstroom)
- b. personeelsbehoefte (korte en langere termijn)
- c. ontwikkelingen op de (relevante) externe arbeidsmarkt

Kwalitatieve analyses arbeidsmarkt / participatie:

- d. competenties en vaardigheden huidige arbeidsaanbod (op interne en externe arbeidsmarkt);
 - e. benodigde/gewenste competenties en vaardigheden (vanuit invalshoek werkgever en medewerkers);
 - f. huidige ontwikkelingsbeleid: scholings- en opleidingsbeleid of – plannen, loopbaanontwikkelingsbeleid, employabilitybeleid, levensfasebewust personeelsbeleid;
 - g. ontwikkeling (contouren) gewenste/benodigde beleid.
4. De uitkomsten van de studie zijn input voor de volgende CAO-onderhandelingen.
 5. Cargill BV zal binnen haar cacao-activiteiten te Wormer en Zaandam gedurende de looptijd jaarlijks 10 stage plekken beschikbaar stellen.

BIJLAGE V Werktijdenregeling 5-ploegendienst tijdens de feestdagen

Definities

Feestdagen

Hieronder worden verstaan de dagen zoals vermeld in art. 33 lid 1 van de CAO.

Voor de 5-ploegendienst geldt de onderstaande formulering met betrekking tot feestdagen:

1. Het tijdvak van 23.00 uur op de dag vóór Nieuwjaar, 1^e paasdag, 2^e paasdag, 1^e pinksterdag, 2^e pinksterdag, 1^e en 2^e kerstdag tot 23.00 uur op deze dagen zelf.
2. Het tijdvak van 07.00 uur op Koninginnedag tot 07.00 uur op de daarop volgende dag.
3. Het tijdvak van 23.00 uur op de avond voorafgaand aan Hemelvaartsdag tot 07.00 uur op de dag volgende op Hemelvaartsdag.
4. Bijzondere uren aansluitend aan feestdagen, te weten de uren tussen:
 - 23.00 uur op de 1 januari en 07.00 uur op 2 januari;
 - 23.00 uur op 2^e paasdag en 2^e pinksterdag en 07.00 uur op de dinsdag na Pasen en na Pinksteren;
 - 23.00 uur op 26 december en 07.00 uur op de daarop volgende dag;
 - 18.00 uur en 23.00 uur op 31 december;
 - 18.00 uur en 23.00 uur op 24 december;
 - 18.00 uur en 23.00 uur op de zaterdagen voor Pasen en Pinksteren.

BIJLAGE VI Consignatieregeling

Doelstelling

Doelstelling van de consignatieregeling is enerzijds het continu garanderen van technische ondersteuning bij het productieproces, anderzijds het voldoen aan de wettelijke eisen en voorschriften, zoals de Arbeidstijdenwet (ATW), waarbij de geconsigneerde medewerker voldoende rust kan genieten.

Toepassing

Van consignatie is sprake indien de medewerker (van 18 jaar of ouder) zich in opdracht van de werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt om bij eerste oproep telefonische assistentie te verlenen, dan wel zich naar de onderneming te begeven, zodanig dat men niet meer dan 30 minuten nodig heeft om de onderneming te bereiken, en indien de medewerker zich in opdracht van de werkgever naar de onderneming begeeft ten behoeve van inspectie.

Oproepen bij consignatie dienen uiteraard altijd onvoorzien en noodzakelijk te zijn, dit ter bepaling door de wachtchef.

De regeling geldt voor alle dagen van het jaar. De TD stelt een jaardekkend schema op. Hierbij geldt als uitgangspunt dat het productieproces stil ligt gedurende Kerst en Nieuwjaar.

De consignatieregeling is van toepassing op alle volgens rooster geconsigneerde medewerkers van ETD en MTD.

Twee partijen afspraak gebaseerd op de oude overlegregeling Arbeidstijdenwet

1. Wettelijk gezien mag in een periode van 4 weken maximaal 2 weken consignatie gelopen worden. In deze regeling is 1 week overeengekomen. Gedurende deze periode geldt de consignatie doorlopend tijdens rust- en pauzetijden. In het geval de wet dit voorschrijft kan de geconsigneerde, in overleg met zijn leidinggevende vervangende pauze en rusttijden genieten.
2. De minimum werktijd na een oproep is 30 minuten, ook als de oproep telefonisch afgehandeld wordt. Als er een nieuwe oproep plaatsvindt binnen een half uur na het beëindigen van het werk uit een vorige oproep, wordt de werktijd als doorlopend beschouwd.
3. De maximale werktijd per 24 uur/ week tijdens een consignatieweek bedraagt 13 uur/60 uur. Het aanvangstijdstip van een normale dienst is het begintijdstip van de 24 uur.
4. De maximale werktijd per 13 weken bedraagt gemiddeld 45 uur per week (585 uren). Hiervoor is een slaapurenregeling in artikel 29 CAO geregeld.
5. Reistijd (opkomst-enkele reis naar het bedrijf) is arbeidstijd. Ze telt dus mee bij de gemaakte arbeidstijd in het kader van de ATW.

Bewaking grenzen werktijd

De geconsigneerde medewerker ziet er zelf op toe dat hij de maximale werktijd per dag en over de gehele consignatieweek niet overschrijdt. Hij informeert tijdig de dienstdoende wachtchef over het einde van zijn werktijd.

Indien nodig wordt onder verantwoordelijkheid van de TD een beroep gedaan op een vervanger binnen de TD. De TD-leiding maakt hierover interne afspraken met zijn medewerkers.

Consignatievergoeding

In artikel 32 van de CAO zijn de consignatievergoedingen en –toeslagen geregeld.

In de consignatievergoeding is rekening gehouden met het lopen van ketelrondes. Reiskilometers woon- werkverkeer voor deze ketelrondes worden vergoed, de kloktijden en reistijd worden niet vergoed.

Consignatie en overwerk

Overwerkbeloning bestaat uit een overwerkvergoeding en een overwerktoeslag over de geklokte werktijden.

De overwerkbeloning wordt berekend van huis tot huis, waarbij de vergoeding afhankelijk is van de enkele woon-werk afstand:

< 10 km: 2 x 15 minuten

> 10 km: 2 x 30 minuten

	Overwerkvergoeding	Overwerktoeslag	Overwerkbeloning
Maandag t/m vrijdag	100%	50%	150%
Zater-/Zon- Feestdagen	100%	150%	250%

Indien tijdens consignatie een extra collega opgeroepen wordt ter ondersteuning, wordt voor deze collega eveneens de consignerregeling toegepast.

Km-vergoeding

Bij consignatie wordt bruto € 0,21 en netto € 0,19 per gereden kilometer betaald.

Indien een geconsigneerde zich bij oproep op een andere plek bevindt dan zijn woonadres, zal de afstand van het woonadres tot de werklocatie worden vergoed.

Maaltijdvergoeding

Indien minstens 2,5 uur op een dag wordt overgewerkt, wordt als vergoeding voor de kosten van een maaltijd € 10,- netto betaald. Dit geldt alleen als de overuren aansluitend op of voorafgaande aan de normale werkdag gemaakt worden, én operationele werkzaamheden worden verricht die rechtstreeks te maken hebben met de eigen functie. Per 24 uur kan deze vergoeding slechts eenmaal worden gedeclareerd.

Indien een medewerker voor extra opkomen van huis wordt opgeroepen en langer dan vier uur in de eigen functie overwerkt, wordt als vergoeding voor de kosten van een maaltijd ook € 10,- netto betaald. In beide gevallen geldt, dat indien een maaltijd door de werkgever wordt verstrekt er geen vergoeding zal worden betaald.

GSM

Aan een geconsigneerde medewerker wordt gedurende de week van zijn consignatie een storings-GSM ter beschikking gesteld. Indien de medewerker met zijn privételefoon kosten maakt, kan hij deze via zijn leidinggevende declareren.

Consignatievergoeding en ziekte

In geval van ziekte ontvangt de betrokken medewerker de consignatietoeslag gedurende het 1e ziektejaar voor 100% en 2e ziektejaar voor 80%. Indien de medewerker tijdens zijn ziekte geen consignatie loopt, wordt de consignatievergoeding niet betaald.

Vervangende consignatie

De groep van geconsigneerden regelt de vervanging zelf en intern.

Consignatie, Ouderenbeleid en Arbeidsongeschiktheid

Per geval, afhankelijk van de persoonlijke en medische omstandigheden kan het management in samenspraak met de bedrijfsarts beoordelen of een medewerker van 55 jaar of ouder vrijgesteld kan worden van consignatie. In het geval van vrijstelling geldt een afbouwregeling van de consignatietoeslag, zoals die ook geldt voor de ploegentoeslag, conform de Cargill Cocoa CAO.

In geval een medewerker na 2 jaar ziekte i.v.m. arbeidsongeschiktheid geen consignatie meer loopt, is de Cargill Cocoa CAO regeling “uitkering bij arbeidsongeschiktheid” van toepassing.

Slaapurenregeling

1. De regeling is een rustregeling ten behoeve van de geconsigneerde werknemer, zodat hij na een nachtelijke oproep voldoende rust krijgt, alvorens weer aan het werk te gaan.
2. De regeling geldt voor een oproep tussen 23.00 uur en 6.00 uur van zondagavond tot vrijdagochtend.
3. Indien de geconsigneerde werknemer tussen 23.00 uur en 7.00 uur twee of meer keer opgeroepen wordt, is betrokkene de aansluitende dagdienst vrij.
4. Bij een oproep tussen 23.00 uur en 6.00 uur van zeven uur of langer is betrokkene de aansluitende dagdienst vrij.
5. Na een oproep tussen 23.00 uur en 6.00 uur heeft de geconsigneerde werknemer recht op een rustperiode van 8 uur. Loopt deze rust door in de normale dagdienst, dan worden die uren doorbetaald. De eindtijd van de normale dagdienst blijft gelijk.
6. De geconsigneerde werknemer, die een oproep van twee uur of langer heeft uitgevoerd, waarbij de oproep minder dan twee uur voor aanvang van de dagdienst is geëindigd, heeft de keuze de dienst vol te maken door middel van verschoven uren en normale uren, of eerst acht uur afwezig te zijn.
7. Het aantal gewerkte uren (incl. de 's nachts gewerkte uren) zal echter niet minder dan acht uur bedragen. Het aantal van acht uur kan bereikt worden door:
 - afboeken van slaap/compensatie uren
 - afboeken van tijd voor tijd uren
 - afboeken van ATV/vakantie uren
 - doorstaan na einde oproep

De ATW geeft aan dat de werktijd ingaat op moment van oproep. Wij hebben dit afgedekt, afhankelijk van de reisafstand woon-werk, met een half uur of een uur.

Voorbeelden oproep gekoppeld aan de werktijden in Zaandam:

- Werknemer komt van 2.00 tot 4.00 uur: kloktijd/tracs wordt aangepast naar 1.30 uur - 4.30 uur; werknemer krijgt 8 slaapuren en hervat het werk om 12.30 uur.
- Werknemer komt van 5.00 tot 6.00 uur: kloktijd/tracs wordt aangepast naar 4.30 uur - 6.30 uur; werknemer maakt de werktijd tot 8 uur vol en gaat daarna naar huis.

Deze consignatieregeling vervangt alle voorgaande regelingen.

BIJLAGE VII Roosters

Rooster Schipperij

Rooster per 3 weken (1 vrij weekend per 3 weken + 1 keer per 3 weken 5 dagen achter elkaar vrij).

	Ma	Di	Woe	Do	Vrij	Za	Zon
1	1	1	1	1	1	1	1
2	-	-	-	-	-	1	1
3	1	1	1	1	1	-	-

De gemiddelde arbeidsduur van het rooster voor de schipperij bedraagt gemiddeld 37,3 uur per week. In verband met deze gemiddelde arbeidsduur wordt op grond van dit rooster een ADV compensatietoeslag van 2,34% van het maandsalaris. De roostertoeslag bedraagt 15%.