C A O

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor de vestigingen van Cargill B.V. te:

Amsterdam

Bergen op Zoom

Rotterdam

Sas van Gent

Swalmen

1 juni 2011 tot en met 31 december 2013

Inhoud

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de vestigingen van CARGILL B.V. te Amsterdam, Bergen op Zoom, Rotterdam, Sas van Gent en Swalmen

Artikel 1 5
Definities 5
Artikel 2 6
Verplichtingen van partijen 6
Artikel 3 9
Verplichtingen van de werknemer 9
Artikel 4 10
Aanneming en ontslag 10
Artikel 5 11
Dienstrooster en arbeidsduur 11
Artikel 5a 13
Deeltijdwerk 13
Artikel 6 14
Functiegroepen en salarisschalen 14
Artikel 7 15
Toepassing van de salarisschalen 15
Artikel 7A 17
Salarisverhoging 17
Artikel 8 17
Bijzondere beloningen 17
Artikel 9 21
Slaapurenregeling 21
Artikel 10 22
Zon- en feestdagen 22
Artikel 11 22
Kort verzuim 22
Artikel 12 24
Vakantie 24
Artikel 13 27
Vakantietoeslag 27
Artikel 13a 27
Extra uitkering 27
Artikel 14 28
Uitkering bij arbeidsongeschiktheid 28
Artikel 15 29
Nadere bepalingen 29
Artikel 16 30
Pensioenregeling 30
Artikel 17 30
Tussentijdse wijziging 30
Artikel 18 30
Duur van de collectieve overeenkomst 30
Bijlage I 31
Functie-indeling 31
Bijlage II 34
Salarisschalen 34
Bijlage III 37
VUT 37
Bijlage IV 38
Pre-pensioen 38
Bijlage V 39

Voorwaarden en beloning van het onder artikel 5 lid 1 d genoemde rooster 39
Bijlage VI 40
Voorwaarden en beloning van het onder artikel 5 lid 1 f genoemde rooster 40
Bijlage VII 41
Normenkader arbeidstijden Cargill BV 41
Bijlage VIII 43
Protocol afspraken CAO 2011-2013 43
Bijlage IX 44
Afspraken COR d.d. 3 juli 2012 inzake vakantiewetgeving 2012 44

Tussen

Cargill B.V. te Amsterdam

als partij enerzijds,

en

FNV Bondgenoten te Utrecht,
CNV Vakmensen te Utrecht,

elk als partij ter andere zijde,

zijn met de betrekking tot de voortzetting van de CAO gedurende contractperiode 1 juni 2011 tot en met 31 december 2013 de navolgende wijzigingen overeengekomen.

Artikel 1

Definities
In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a. werkgever : de partij ter ene zijde;

b. vakvereniging : elk der partijen ter andere zijde;

c. werknemer : de in dienst van de werkgever zijnde werknemer wiens functie is opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst en die werkzaam is in de vestiging(en) c.q. standplaats heeft aan de:

Coenhavenweg 1 en 1a
1013 BK Amsterdam;

Oceanenweg 19
1047 BA Amsterdam

Lelyweg 29-31
4612 PS Bergen op Zoom

Welplaatweg 34
3197 KS Botlek Rotterdam

Nijverheidsstraat 1
4551 LA Sas van Gent

Breden Ars 5
6071 LC Swalmen

d. maand : een kalendermaand;

e. maandsalaris : het schaalsalaris per maand als neergelegd in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

f. maandinkomen : het schaalsalaris, vermeerderd met een eventuele bijzondere beloning als bedoeld in artikel 8, lid 2 onder a en de toeslag als bedoeld in artikel 8, lid 3 en met een eventuele toeslag als bedoeld in artikel 7, lid 5 onder c en artikel 7, lid 7;

g. Ondernemingsraad : de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;

h. dag : een periode van 24 aaneengesloten uren die eindigt op 23.00 uur van de desbetreffende kalenderdag;

i. employability : beleid dat er op gericht is de inzetbaarheid van werknemers in zijn algemeenheid te vergroten. Dit hoeft niet alleen betrekking te hebben op de eigen/toekomstige functie binnen Cargill, maar kan ook slaan op grotere mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Artikel 2

Verplichtingen van partijen

1. Partijen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 17 en/of 18 en deze overeenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

2. In geval van een geschil, verbandhoudende met de uitlegging, toepassing of nakoming van deze overeenkomst, beweerde niet-nakoming van de bij deze overeenkomst opgelegde verplichtingen daaronder begrepen, zullen partijen geen staking c.q. uitsluiting toepassen of bevorderen.

3. De werkgever verbindt zich geen werknemer in dienst te nemen op arbeidsvoorwaarden welke strijdig zijn met het bepaalde in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

4. a. De werkgever zal de SER-fusiegedragsregels nakomen. De werkgever zal bij het nemen van zijn besluit de sociale consequenties betrekken in geval hij:
   – een fusie aangaat;
   – een bedrijf of bedrijfsonderdelen sluit en/of de personeelsbezetting ingrijpend reorganiseert.
   b. In verband daarmee zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen inlichten over de overwogen maatregelen, en met hen overleg plegen over de wijze waarop de Ondernemingsraad en de werknemer(s) zullen worden voorgelicht.
   c. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemer of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakverenigingen en de Ondernemingsraad.
   d. Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemer of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakverenigingen een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.
   e. De financiële regelingen, voorkomende in een sociaal plan, komen ten laste van de betrokken onderneming voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

5. **Veiligheid, gezondheid en kwaliteit van de arbeidsplaats**

a. De werkgever zal alle maatregelen nemen, welke redelijkerwijs nodig geacht kunnen worden voor de veiligheid in zijn onderneming. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever in samenwerking met de Ondernemingsraad indien nodig regelingen opstellen.
Alle milieu hygiënische aspecten verbonden aan het productieproces, kunnen in de Ondernemingsraad aan de orde worden gesteld en de werkgever zal maatregelen die dienaangaande genomen dienen te worden, zo mogelijk in overleg met de Ondernemingsraad uitvoeren.

b. De werkgever is gehouden zodanige aandacht aan de arbeidsomstandigheden te besteden dat er sprake zal zijn van een zo veilig, gezond en menselijk mogelijke arbeidsplaats.
Daar waar dit nodig is zullen zodanige maatregelen worden getroffen dat bovenstaande gerealiseerd kan worden.

c. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad nagaan of en hoe de kwaliteit van een arbeidsplaats kan worden verbeterd.

6. **Vacatures en ingeleende arbeidskrachten**

Rekeninghoudend met de taak en de positie van de Ondernemingsraad, en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering, zal de werkgever:

a. Bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming, waarin het promotiebeleid niet kan voorzien, de werknemers in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren.

b. In het kader van het totale personeelsbeleid aandacht schenken aan de tewerkstelling van gehandicapten, alsmede werknemers met minder kansen op de arbeidsmarkt in aangepaste vacatures. In de eerste plaats zal echter bij vervulling van deze vacatures rekening worden gehouden met eigen werknemers welke hun oorspronkelijke functie vanwege medische en/of sociale redenen niet meer kunnen vervullen. De werkgever verplicht zich al hetgeen redelijkerwijs van hem verwacht kan worden te doen om gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers in dienst te kunnen houden.

c. Het gebruikmaken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is, zal de Ondernemingsraad hierover geïnformeerd worden.

d. De Ondernemingsraad, indien deze dat noodzakelijk acht, te allen tijde de volgende informatie verschaffen:
   – naam en adres van de uitlener(s), alsmede de inhoud van de uitleenvergunning;
   – aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
   – het aantal ingeleende arbeidskrachten;
   – de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

   De vakverenigingen zullen op verzoek met betrekking tot het gebruik van uitzendkrachten door de werkgever geïnformeerd worden.

e. In principe in zijn onderneming ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden opdragen, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.

De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door die ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan zes maanden worden verricht.
Onder 'ingeleende arbeidskrachten' wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft gesloten

f. Vanaf 1 juni 2010 zal werkgever uitsluitend uitzendkrachten betrekken van uitzendbureaus die NEN 4400 gecertificeerd zijn.

g. Vanaf 1 juni 2010 worden uitzendkrachten vanaf de eerste werkdag betaald conform deze CAO.

7. **Vakbondsfaciliteiten**

Om contacten mogelijk te maken tussen de vakvereniging en haar leden en tussen deze leden onderling, zal de werkgever aan de vakvereniging waar mogelijk de volgende faciliteiten verlenen:

1. Ruimte op publicatieborden beschikbaar stellen voor het doen van mededelingen van huishoudelijke aard.

2. Buiten bedrijfstijd ruimte beschikbaar stellen voor het houden van vergaderingen.

3. In een urgent geval aan bezoldigde functionarissen van de vakvereniging de gelegenheid geven tijdens de werktijd contact te hebben met in het bedrijf werkzame kaderleden.
   In voorkomend geval zal tijdig worden overlegd, teneinde een goede voortgang der bedrijfswerkzaamheden te waarborgen.
   Gebruik van bovenstaande faciliteiten zal steeds geschieden in voorafgaand overleg met werkgever en onder uitdrukkelijke verantwoordelijkheid van de betrokken vakvereniging, die ter zake passende richtlijnen zal geven.
   De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die welke gelden voor werknemers die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.
4. De werknemer kan gebruik maken van de mogelijkheid tot het ruilen van loon ten behoeve van de vakbondscontributieregeling.
   In dit kader kan door de werknemer als financiering de extra uitkering genoemd in artikel 13a CAO worden gebruikt. De bruto loonsverlaging werkt door in het bruto loon voor de sociale verzekeringen en de pensioengrondslag.

8. **Inschakeling van organisatiebureaus**

De werkgever zal alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden, overleg plegen met de Ondernemingsraad en de vakvereniging inlichten; een en ander tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
De procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en de informatie van de betrokken werknemers vormen een punt van overleg met de Ondernemingsraad.

9. **Gelijke kansen mannen en vrouwen**

Partijen wijzen discriminatie bij tewerkstelling af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen.

10. **Arbeidstijdenwet**
In bijlage VIII zijn kadernormen met betrekking tot de arbeidstijden weergegeven. Voor zover er in de CAO niet nadrukkelijk is afgeweken van deze kadernormen worden deze normen door werkgever in acht genomen.

11. **Cursussen**
a. Werknemers worden in staat gesteld – mits op verzoek van de werkgever – om tijdens de werktijd opleidingen te volgen.
Dit ten behoeve van de vergroting van hun vakkennis c.q. het op peil houden hiervan.

b. Ingeval sprake is van (wettelijke) noodzaak en werkgever de werknemer verzoekt een opleiding buiten het normale dienstrooster te volgen, zal naast de vergoeding van cursusgeld, studieboeken en examengeld, een vergoeding in de vorm van overwerk en extra opkomst worden betaald. Dit overwerk kan niet worden gecompenseerd door tijd-voor-tijd.
c. Indien de opleiding leidt tot een vergroting van de inzetbaarheid van de werknemer en de werknemer, op eigen verzoek of op verzoek van de werkgever, een opleiding buiten het normale dienstrooster volgt, zal naast de vergoeding van cursusgeld, studieboeken en examengeld, geen sprake zijn van overwerkvergoeding, maar zal tot een maximum van zes dagen per scholingsjaar de geïnvesteerde eigen tijd kunnen worden gecompenseerd.

Artikel 3

Verplichtingen van de werknemer
1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

3. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde en de veiligheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.

4. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de bepalingen van het in het bedrijf van de werkgever geldend bedrijfsreglement.

5. De werknemer is gehouden tot absolute geheimhouding omtrent alle, op welke wijze ook te zijner kennis gekomen bijzonderheden omtrent bedrijfsaangelegenheden in de ruimste zin des woords, de onderneming van de werkgever betreffende, zoals omtrent machinerieën, uitvindingen, recepten, bereidingswijzen, fabricagemethoden, enz. Deze verplichting geldt zowel gedurende de arbeidsovereenkomst als na beëindiging daarvan.

6. De werknemer is gehouden zich voor wat zijn werk- en pauzetijd betreft te houden aan de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige dienstroosterindeling.

7. De werknemer is met inachtneming van het in artikel 8 bepaalde, gehouden ook buiten het dienstrooster arbeid te verrichten binnen de normen van de standaardregeling ATW. De werknemer is verplicht overwerk te verrichten indien het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maakt. Dit zal onder meer het geval zijn ten aanzien van de werknemer in een afgaande ploegendienst gedurende maximaal vier uur wanneer de werknemer in de opkomende dienst niet tijdig voor aflossing aanwezig is. De

werknemer kan in geval van niet te voorziene, niet tijdige aflossing maximaal tweemaal per kalenderweek verplicht worden tot overwerk.
Maximaal acht maal per persoon per jaar kan de nachtrust na een reeks van nachtdiensten (minder dan drie) worden ingekort tot acht uren.

8. Indien de werkgever daar bezwaar tegen maakt, is het de werknemers, ook gedurende vakantie en zgn. snipperdagen, verboden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren.
De werkgever is bevoegd om de werknemers die dit verbod overtreden te schorsen zonder behoud van salaris overeenkomstig de betreffende bepalingen van het eventueel geldende bedrijfsreglement en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.
De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hierbedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op bovenwettelijke aanvulling ingevolge het bepaalde in artikel 14.

9. De werknemer dient zich ten opzichte van een collega te onthouden van gedragingen waarvan de betrokken collega duidelijk laat blijken deze als een ongewenste intimiteit te ervaren ofwel waarvan de werknemer redelijkerwijze dient te begrijpen dat dergelijke gedragingen door collega's als ongewenste intimiteit ervaren kunnen worden.

Artikel 4

Aanneming en ontslag

1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van ten hoogste twee maanden, tenzij schriftelijk een kortere proeftijd wordt overeengekomen. De proeftijd wordt in alle gevallen in de individuele arbeidsovereenkomst genoemd.

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd,
   b hetzij voor bepaalde tijdsduur.
   In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan. Uitgangspunt is dat indien vacatures van structurele aard zijn, geen arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijdsduur.

3.

A. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:
   1. Arbeidsovereenkomsten die voor bepaalde tijd worden aangegaan, hebben, behoudens indien dit in het kader van een opleidingstraject en de daarin te bereiken leerdoelstellingen wenselijk is, een maximale duur van 12 maanden en eindigen van rechtswege.;
   2. Indien meer dan twee voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.;
   3. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden worden beschouwd als zijnde aansluitende arbeidsovereenkomsten;
   4. voor een werknemer die herhaaldelijk wisselt tussen een arbeidsovereenkomst met Cargill B.V. en een of meer uitzendbureaus, maar in de praktijk steeds hetzelfde werk verricht, tellen alle arbeidsovereenkomsten, inclusief eventuele tussenpozen van niet meer als drie maanden, mee. (Artikel 668a lid 2 BW.)

B. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of bij het eindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk zonder opzegging kan worden beëindigd, neemt de arbeidsovereenkomst een eind:

a. Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:
   1. Door opzegging door de werkgever met een termijn conform artikel 672 lid 2 BW van tenminste een maand.
   2. Door opzegging door de werknemer met een termijn genoemd in artikel 672 lid 3 BW van een maand. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een maand.
   3. Als de werknemer daarom vraagt moet de opzegging schriftelijk worden gemotiveerd.

b. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt zonder opzegging op de dag waarop voor de medewerker het recht op AOW ontstaat..
   Voor werknemers op wie de pensioenregeling niet van toepassing is, geldt ten aanzien van het in dit lid bepaalde, in plaats van de pensioendatum de datum waarop het oudedagspensioen voor hen zou zijn ingegaan, indien de pensioenregeling op hen van toepassing zou zijn geweest.

c. Voor een werknemer die voor een bepaalde tijd in dienst is eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege op de kalenderdatum of op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

4. Het bepaalde in artikel 670 BW, eerste lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid en militaire dienst), is voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van dit artikel, alsmede voor werknemers van die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt, niet van toepassing.

5. Het bepaalde in artikel 7:670 eerste lid BW is eveneens niet van toepassing voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst, indien de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, zonder deugdelijke grond weigert:
   a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
   b. passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 BW te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
   c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).

Artikel 5

Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
   a. Een dagdienstrooster dat een periode van één week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week.
   b. Een tweeploegendienstrooster dat een periode van twee weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week.
   c. Een drieploegendienstrooster dat een periode van drie weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week.
   d. Een drieploegendienstrooster dat gedurende een periode van drie weken een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week, gevolgd door een geconsigneerde dagdienst gedurende één week. De voorwaarden en beloning van het in dit sub-lid vermelde rooster zijn opgenomen als bijlage V bij deze CAO.
   e. Voor werknemers in volcontinudienst geldt een vijfploegendienstrooster met een gemiddelde roostermatige werktijd van 33,6 uur per week op jaarbasis.

f. Een vijfploegendienst gedurende vijf weken, met een gemiddelde roostermatige werktijd van 33,6 uur per week op jaarbasis, gevolgd door een geconsigneerde dagdienst.
De voorwaarden en beloning van het in dit sub-lid vermelde rooster zijn opgenomen als bijlage VI bij deze CAO.

g. Voor de werknemer van de locatie Sas van Gent geldt in plaats van artikel 5 lid 1 sub e en f het volgende:
Voor werknemers in volcontinuedienst geldt een 5 ploegendienstrooster dat een tijdvak van 10 aaneengesloten weken omvat met een normale arbeidsduur van gemiddeld 35 uur per week. De gemiddelde werktijd wordt gerealiseerd door 10 terugkomdagen. Vijf hiervan vinden in dagdienst plaats ten behoeve van trainingsactiviteiten en vijf worden gebruikt voor de overbrugging van de vakantieperiode.

2. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een halfuur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.

3. a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste vijf dagen van de week tussen 06.00 en 18.00 uur.
b. In tweeploegendienst wordt normaliter op de eerste vijf c.q. zes dagen van de week gewerkt, en wel beurtelings in een ochtend- en middagdienst.
c. In drieploegendienst wordt normaliter op de eerste zes dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtenddienst, in een middagdienst, respectievelijk in een nachtdienst zijn ingedeeld.
d. In volcontinudienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen.
e. Werkgever kan – in afwijking van het onder a, b en c van dit lid 3 bepaalde – besluiten een afdeling, indien de bedrijfsomstandigheden zich daartegen niet verzetten en bovendien de meerderheid van de werknemers van de desbetreffende afdeling daarom verzoekt, (al dan niet tijdelijk) gedurende vier dagen per week negen uren te laten werken.

4. Iedere werknemer ontvangt van zijn werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
Definitieve overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week waarin de overplaatsing plaatsvindt.

5. a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers, onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging daarover met de werkgever overleg te plegen.
b. Werknemers van 55 jaar en ouder zullen niet verplicht worden overwerk te verrichten.

6. **Leeftijdsbewust Personeelsbeleid**

1. Werknemers van 55 jaar en ouder met een volledige arbeidsovereenkomst kunnen op vrijwillige basis extra vrije tijd opnemen.
Deze vrije tijd bedraagt maximaal per kwartaal:

voor 55-jarigen:	8 uur
voor 56-jarigen:	12 uur
voor 57-jarigen:	16 uur
voor 58-jarigen:	20 uur
voor 59-jarigen:	24 uur
voor 60-jarigen:	28 uur
voor 61-jarigen:	32 uur
voor 62-jarigen en ouder:	36 uur.

2. Over bovenstaande uren zal 100% van het maandinkomen worden betaald.

3. De wijze waarop de uren per kwartaal zullen worden opgenomen zal in onderling overleg tussen de bedrijfsleiding en de betrokkene worden geregeld en worden vastgelegd in een rooster. Deze uren dienen in het desbetreffende kwartaal te worden opgenomen en kunnen derhalve niet worden opgespaard.

4. In geen geval zullen deze uren door een betaling in geld mogen worden vervangen.

5. De in dit lid bedoelde rechten worden verworven met ingang van het kwartaal volgend op het kwartaal waarin de desbetreffende leeftijd is bereikt.

7. **Arbeidsduur 59 jaar en ouder**

1. De werknemers van 59 jaar en ouder kunnen op vrijwillige basis met inlevering van de faciliteiten van artikel 5 lid 6 en met inlevering van de extra vakantiedag die op 60 jarige leeftijd ontstaat (artikel 12 lid 3) 80% van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 5 lid 1 en 2 gaan werken. In beginsel vindt de arbeidsduurverkorting plaats door één dag per week minder te werken.

2. Voor de uren waarop niet gewerkt wordt zal 80% van het maandinkomen worden doorbetaald. Over het percentage dat er niet wordt gewerkt, vindt geen opbouw van vakantierechten plaats.

3. Het bepalen van de uren waarop niet wordt gewerkt zal in overleg en rekening houdend met de bedrijfsomstandigheden plaatsvinden.

4. De (pre)pensioenopbouw vindt plaats op basis van een fulltime arbeidsovereenkomst.

5. Deze regeling treedt in werking op de eerste dag van de maand na het bereiken van de 59 jarige leeftijd. De betrokkene zal altijd 3 maanden vooraf aangeven gebruik te willen maken van de regeling. Werknemers met wie een parttime arbeidsovereenkomst is overeengekomen van minder dan 80% van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 5 lid 1 en 2 komen niet in aanmerking voor deze regeling.

6. De werknemer die gebruik maakt van deze regeling en vervolgens minder dan 80% van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 5 lid 1 en 2 gaat werken, komt op de datum dat deze kortere arbeidsduur ingaat niet meer in aanmerking voor deze regeling.
De werknemers die gebruik maken van deze regeling kunnen niet verplicht worden tot meerwerk of overwerk. In geval de werknemer wel meerwerk of overuren verricht is voor de betreffende uren de normale beloning van toepassing voor meerwerk en overwerk van deze CAO.

Artikel 5a

Deeltijdwerk

1. Deeltijdwerk is in beginsel mogelijk in alle functies en op alle niveaus.

2. De werkgever reageert binnen een maand op een verzoek van een werknemer om in deeltijd te mogen werken. Indien het verzoek op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen wordt afgewezen, dient dit schriftelijk gemotiveerd te worden.

Een werknemer kan een dergelijke afwijzing ter toetsing voorleggen aan de Ondernemingsraad.

3. De vakvereniging ontvangt jaarlijks een overzicht van het aantal verzoeken van werknemers om in deeltijd te werken, het aantal verzoeken dat gehonoreerd werd en het aantal afgewezen verzoeken voorzien van bijbehorende motivatie.

4. Wanneer de werknemer met een deeltijdarbeidovereenkomst in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voorheen geldende dienstrooster aangeeft, maar blijft binnen het dienstrooster van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst, wordt over deze meeruren een toeslag van 16,3% betaald. Over deze extra uren worden tevens vakantie- en pensioenrechten opgebouwd.

5. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een fulltime werknemer, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 6

Functiegroepen en salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers worden op basis van het functiewaarderingssysteem ORBA ingedeeld in één der functiegroepen A t/m I. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst
   b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functiejaren. De leeftijdschaal wordt uitsluitend toegepast op werknemers die nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van de functie vereist zijn, alsmede op uitzendkrachten en leerlingen. Leerlingen die op een vaste formatieplaats worden benoemd, zullen vanaf dat moment worden ingeschaald in de salarisschaal gebaseerd op 0 functiejaren.

2. a. Werknemers die over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij definitieve tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst, onverminderd het in b van dit lid bepaalde.
   b. Werknemers die tijdelijk een functie waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt. De werknemers worden hiervoor beloond volgens het in artikel 7 lid 6 bepaalde.

3. a. Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
   b. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
   c. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerst daaropvolgende maand in de lagere salarisschaal ingedeeld.

4. a. Aan iedere werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functie waarin hij is ingedeeld, alsmede van de functie-omschrijving en de functiegroep waarin die functie is ondergebracht.
   b. 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 HR).
   De datum van ontvangst van het bezwaar wordt de werknemer medegedeeld.
   c. 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 AWVN aanwezig zijn.
   De functiedeskundigen van de AWVN en de vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de leiding van het bedrijf en doen gezamenlijk een bindende uitspraak waartegen slechts beroep bij de civiele rechter mogelijk is.
   d. 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.

Artikel 7

Toepassing van de salarisschalen

1. De maandsalarissen van de werknemers die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden éénmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari opnieuw vastgesteld.
   Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 6 lid 3 onder a, b of c, alsmede ten aanzien van werknemers die op grond van het in artikel 6 lid 2 onder b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

2. Leerlingen, behoudens voor zover zij overeenkomstig artikel 6 lid 1b op een vaste formatieplaats zijn benoemd, werknemers die nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken en uitzendkrachten die nog niet de in hun salarisschaal voorkomende maximumleeftijd hebben overschreden, ontvangen het maandsalaris van hun leeftijdsklasse met ingang van de maand waarin zij jarig zijn (leeftijdsschaal). Na het bereiken van de desbetreffende maximumleeftijd wordt een functiejaar toegekend per 1 januari eerstvolgend indien de leerling voor 1 juli jarig is.

3. a. De werknemer die over de kundigheden en ervaring beschikt, die voor de vervulling van de functie vereist zijn, ontvangt vanaf dat moment het maandsalaris bij 0 functiejaren van de salarisschaal welke behoort bij de functie.

   b. Werknemers die de in hun salarisschaal voorkomende maximumleeftijd hebben overschreden, ontvangen het maandsalaris dat overeenkomt met het aantal jaren dat zij op 1 januari na het bereiken van de maximumleeftijd onafgebroken in hun salarisschaal ingedeeld zijn geweest (functiejarenschaal).
   c. Indien bij indiensttreding functiejaren zijn vastgesteld, zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaropvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden voor 1 juli.

4. In afwijking van het in lid 3 bepaalde kan aan de werknemer, uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal functiejaren worden toegekend:

a. Indien een werknemer in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 5 a bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.
b. Indien een werknemer om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 6 lid 3 onder b in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, kunnen hem ten hoogste zoveel functiejaren worden toegekend als in verband met de in lid 5 onder b benoemde salarisverlaging nodig zijn.
c. Indien een werknemer als gevolg van de in artikel 6 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 5 onder c bedoelde inschaling te realiseren.
d. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van nul functiejaren te belonen zullen hem – in overeenstemming met die ervaring – functiejaren worden toegekend.

5. a. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die ingedeeld is in de functiejarenschaal, bedraagt de verhoging van het maandsalaris het verschil tussen de maandsalarissen bij nul functiejaren van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.
b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 6 lid 3 onder b van een werknemer die ingedeeld is in de functiejarenschaal, bedraagt de verlaging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij nul functiejaren van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
c. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de in artikel 6 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies, van een werknemer die de functiejarenschaal is ingedeeld, wordt hem via inschaling een maandsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke maandsalaris ligt. Indien het toekennen van functiejaren als bedoeld in lid 4 onder c niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het maandsalaris en blijft nominaal gehandhaafd, doch wordt bij herindeling in een hogere salarisschaal zoveel mogelijk in het maandsalaris verwerkt.

6. a. Een werknemer die ofwel gedurende ten minste vijf aaneengesloten dagen of diensten, dan wel gedurende vijf of meer dagen of diensten per kalendermaand een werknemer met een hoger ingedeelde functie volledig heeft vervangen, ontvangt per volledig vervangen dienst een toeslag op zijn maandsalaris.
Deze toeslag bedraagt:
0,32% als de vervangende functie één schaal hoger is ingedeeld;
0,48% als de vervangende functie twee schalen hoger is ingedeeld;
0,64% als de vervangende functie drie of meer schalen hoger is ingedeeld.
b. Per maand wordt de hier bedoelde toeslag over ten hoogste twintig diensten toegekend.
c. Het in dit lid bepaalde is alleen van toepassing op werknemers die de in hun salarisgroep voorkomende maximumleeftijd hebben overschreden.
d. Het in dit lid bepaalde is niet van toepassing op werknemers bij wier functie-indeling reeds met het vervangen van andere functies is rekening gehouden.

7. Bij indeling in een lagere schaal vanwege tewerkstelling in passende arbeid op basis van medische redenen, van een werknemer die de in die salarisschaal voorkomende maximumleeftijd heeft overschreden, wordt hem via inschaling een maandsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke maandsalaris ligt. Indien het

toekennen van functiejaren als bedoeld in lid 4 onder c niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.
Bij de vaststelling van deze persoonlijke toeslag zal rekening worden gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
Deze toeslag maakt geen deel uit van het maandsalaris, doch wordt wel aangepast op basis van de bij deze overeenkomst afgesproken collectieve verhogingen.
Bij indeling in een hogere salarisschaal wordt deze toeslag zoveel mogelijk in het maandsalaris verwerkt.

8. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt, wegens ziekte, ongeval, afwezigheid zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandsalaris met een evenredig deel verminderd.

9. Het maandinkomen wordt uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

Artikel 7A

Salarisverhoging
De salarisschalen zullen per 1 juni 2011 met 2% worden verhoogd.
Cargill zal aan werknemers in 2011 een eenmalige uitkering van € 450,- uitbetalen
Bovenstaande verhogingen zijn reeds door Cargill bij wijze van voorschot aan de werknemers uitbetaald en worden hiermede definitief vastgesteld.

De salarisschalen zullen per 1 juni 2012 met 2% worden verhoogd.
De salarisschalen zullen per 1 juni 2013 met 1,25% worden verhoogd.

Artikel 8

Bijzondere beloningen
1. **Algemeen**
De maandsalarissen, bepaald op grond van artikel 7, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling gedurende een kalendermaand.
Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.
Onder normale functievervulling wordt mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

2. **Toeslag voor het werken in ploegen**
Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt per maand een toeslag op het maandsalaris gegeven, tenzij de voorziening onder c van dit lid van toepassing is.
De toeslag voor geregelde arbeid in ploegendienst is gebaseerd op de volgende percentages van het maandsalaris per dienst en uitgedrukt in een gemiddeld percentage per maand:

maandag tot en met vrijdag
dagdienst/ochtenddienst : 0%
middagdienst/avonddienst : 25%
nachtdienst : 35%
zaterdag en zondag
ochtenddienst : 45%
middagdienst : 55%
nachtdienst : 65%

Voor arbeid in de verschillende diensten wordt volgens deze berekening als toeslag van het maandsalaris betaald, voor:

Tweeploegendienst zonder zaterdag 12,5%
Tweeploegendienst met zaterdag 16,3%
Drieploegendienst 20,0%
Volcontinudienst 30%

b. Indien een werknemer niet gedurende een gehele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.

c. Werknemers die anders dan door eigen toedoen worden overgeplaatst uit de ploegendienst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangen totdat het lagere beloningspercentage bereikt is:

1. Indien zij langer dan drie maanden, maar korter dan een halfjaar, in ploegendienst hebben gewerkt: de bij het oorspronkelijke rooster behorende ploegentoeslag tot het eind van de lopende maand.

2. Indien zij een halfjaar, doch niet langer dan drie jaar, in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke rooster gedurende de lopende en de volgende maand.

3. Indien zij langer dan drie jaar, doch niet langer dan vijf jaar, in ploegendienst hebben gewerkt: de oorspronkelijke toeslag gedurende de lopende en volgende maand:

gedurende twee maanden	80% van het verschil in percentage in ploegengeld;
gedurende twee maanden	60% van het verschil in percentage in ploegengeld;
gedurende één maand	40% van het verschil in percentage in ploegengeld;
gedurende één maand	20% van het verschil in percentage in ploegengeld.

4. Indien zij langer dan vijf jaar in ploegendienst hebben gewerkt doch nog geen 55 jaar zijn: de oorspronkelijke ploegentoeslag gedurende de lopende en volgende maand:

gedurende vier maanden	80% van het verschil in percentage in ploegengeld;
gedurende vier maanden	60% van het verschil in percentage in ploegengeld;
gedurende drie maanden	40% van het verschil in percentage in ploegengeld;
gedurende drie maanden	20% van het verschil in percentage in ploegengeld.

5. Indien zij langer dan vijf jaar in ploegendienst hebben gewerkt en 55 jaar of ouder zijn: de oorspronkelijke ploegentoeslag gedurende de lopende en volgende maand:

gedurende 24 maanden	80% van het verschil in percentage in ploegengeld;
gedurende 24 maanden	60% van het verschil in percentage in ploegengeld;

daarna tot de datum van vervroegd uittreden, c.q. pensionering 50% van het verschil in percentage in ploegengeld.

6. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen op hun verzoek in dagdienst worden geplaatst, mits een gelijkwaardige vervangende dagdienstfunctie beschikbaar is.
   Kandidaten kunnen hiertoe op een wachtlijst geplaatst worden. De plaatsing op deze wachtlijst wordt behalve door medische urgentie bepaald al naar gelang het aantal jaren dat in ploegendienst is gewerkt.
   De oorspronkelijk verdiende ploegentoeslag wordt als volgt afgebouwd:

   gedurende de lopende en volgende maand 100%;
   gedurende 24 maanden 80% van het verschil in percentage in ploegengeld;
   gedurende 24 maanden 60% van het verschil in percentage in ploegengeld;
   daarna tot de datum van vervroegd uittreden c.q. pensionering 50% van het verschil in percentage in ploegengeld.
   Het pensioengevend salaris wordt bevroren op het oorspronkelijke niveau, totdat mettertijd het inkomen dit niveau overschrijdt.

7. De werknemer die ten minste vijf jaar in ploegendienst heeft gewerkt en 55 jaar of ouder is en ten gevolge van bedrijfsomstandigheden of om medische redenen wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage beloond ploegendienstrooster en die bovendien als gevolg van deze overplaatsing een lager maandinkomen ontvangt, behoudt – rekeninghoudend met de uitkeringen van de sociale verzekeringswetten en artikel 14 lid 1 – zijn maandinkomen, zoals hij dat voor de overplaatsing ontving.

3. **Vergoeding voor consignatie**
Werknemers die in opdracht van de werkgever op elke dag van de week geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag op:

maandag t/m vrijdag 1% van hun maandsalaris,
zaterdag, zon- en feestdagen 3% van hun maandsalaris.

Werknemers zullen in een periode van drie weken niet meer dan één week aaneengesloten geconsigneerd zijn. In de week dat een werknemer geconsigneerd is, wordt voor diezelfde werknemer geen roostervrije dag ingepland.

Voor geregelde arbeid in consignatiedienst wordt per maand een toeslag op het maandsalaris gegeven.
Deze toeslag bedraagt per maand:

- één week consignatiedienst, twee weken niet 16,3%
- één week consignatiedienst, drie weken niet 12,2%
- één week consignatiedienst, vier weken niet 9,8%
- één week consignatiedienst, vijf weken niet 8,1%

Ingeval van oproeping geldt bovendien dat per keer ten minste twee overuren vergoed zullen worden. Van een oproep is sprake indien de werknemer daadwerkelijk moet opkomen.

Werknemers van 55 jaar en ouder zullen alleen op basis van vrijwilligheid kunnen worden geconsigneerd. Werknemers van wie de gezondheidstoestand het niet toelaat om geconsigneerd te zijn, zullen worden vrijgesteld van consignatie. Hiervoor dient een medische verklaring te worden overlegd.

Afbouwregeling consignatietoeslag
Werknemers die anders dan op eigen verzoek geen consignatie meer vervullen, hebben overeenkomstig artikel 8 lid 2 b en c recht op een afbouwregeling.

4. **Beloning voor overwerk**

a. Overwerk is in opdracht van de werkgever verrichte arbeid boven de normale arbeidsduur volgens het toepasselijke dienstrooster.
Als overwerk wordt onder meer beschouwd het werken op een roostervrije dag, indien dit geschiedt in het kader van de eigen functie.

b. Onvermijdelijk overwerk dat direct betrekking heeft op de werkzaamheden in de eigen functie, kan, exclusief de toeslag worden gecompenseerd in vrije tijd voor zover het tegoed aan tijd voor tijd uren de 80 uur niet overschrijdt. Bij overschrijding is compensatie in vrije tijd niet mogelijk en zullen zowel de gewerkte overuren en de toeslag worden uitbetaald. De tijd voor tijd uren mogen echter niet worden gecompenseerd op zaterdagen, zondagen of feestdagen.
Opgenomen compenserende vrije tijd wordt op de onder c genoemde beloning in mindering gebracht, en wel met 0,64% per uur.
Overgangsregel: De tijd voor tijd uren die zijn ontstaan voor 1 juni 2007 worden geoormerkt en buiten beschouwing gelaten voor de grens van 80 uur.

c. Het inkomen voor de hier bedoelde overschrijdingen (overwerk) bedraagt, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het maandsalaris:

1. uren op maandag 06.00 uur t/m vrijdag 23.00 uur : 0,96%
2. vrijdag 23.00 uur t/m maandag 06.00 uur : 1,28%
3. uren op feestdagen : 1,92%
4. uren op roostervrije dagen van personeel in volcontinudienst:
   a. op maandag tot en met vrijdag : 1,28%
   b. op zaterdag en zondag : 1,92%
   c. op feestdagen : 2,56%
   d. De beloning van arbeid op feestdagen, welke de normale arbeidsduur volgens dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 10.
   e. Over overuren wordt geen ploegentoeslag betaald.

5. **Verschoven uren**

(Dit artikel is niet van toepassing voor chefs van de wacht)

a. Verschoven uren zijn uren gedurende welke in opdracht van de werkgever arbeid is verricht buiten het toepasselijke dienstrooster doch binnen de volgens dienstrooster geldende normale arbeidsduur. De werknemer kan maximaal 12 keer per jaar in verschoven diensten werken waarbij het gaat om maximaal twee gelijke diensten. De werkgever zal de werknemer hierover minimaal vierentwintig uur van tevoren informeren.

b. Per gewerkt verschoven uur worden de volgende toeslagen op het maandsalaris gegeven:

a. op maandag tot en met vrijdag : 0,32%
b. op zaterdag en zondag : 0,64%
c. op feestdagen : 1,28%

Ingeval er voor de dagdienst sprake is van een volledig verschoven dienst buiten het normale dienstrooster, wordt een toeslag betaald van 0,64% per uur.

c. Werknemers in ploegendienst die anders dan door eigen toedoen overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor in afwijking van het onder b van dit lid bepaalde, per overgang een eenmalige toeslag van 1,92% van

het maandsalaris; deze toeslag bedraagt 1,28% van het maandsalaris indien de tussenliggende rust 16 uur bedraagt.
Deze toeslag wordt verkregen, indien de overplaatsing geldt voor vijf of meer diensten.
Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende vijf diensten in een afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

d. Over verschoven uren wordt geen ploegentoeslag betaald.
e. Op verzoek van de werknemer wordt de vergoeding voor verschoven uren gecompenseerd in tijd.

6. **Vergoeding voor extra opkomen**
De werknemer die voor het verrichten van werkzaamheden in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar de fabriek moet maken, ontvangt daarvoor een vergoeding over zijn maandsalaris van:

1,62% op maandag tot en met vrijdag
2,43% op zaterdag en zondag
2,70% op feestdagen

Tevens ontvangt deze werknemer een vergoeding voor extra gemaakte reiskosten. Deze vergoeding bedraagt € 0,19 netto en € 0,21 bruto per kilometer.

Artikel 9

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. Deze regeling geldt voor een oproep tussen 23.00 uur en 07.00 uur van zondagavond tot vrijdagochtend.
3. Indien de geconsigneerde werknemer tussen 23.00 uur en 07.00 uur twee of meer keer opgeroepen wordt, is betrokkene de aansluitende dagdienst vrij.
4. Bij één oproep tussen 23.00 uur en 07.00 uur van zeven uur of langer is betrokkkene de aansluitende dagdienst vrij.
5. Na een oproep tussen 23.00 uur en 07.00 uur heeft de geconsigneerde werknemer recht op een rustperiode van 9 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 die 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 negen uur afwezig te zijn.
7. Het aantal gewerkte uren (incl. de ’s nachts gewerkte uren) zal maximaal zeven bedragen.
Het aantal van zeven uur kan tevens bereikt worden door:
   - het afboeken van compensatie-uren
   - tijd-voor-tijd
   - opname van een kortere afwezigheidsduur
   - doorstaan na einde oproep.
8. De oproep die aanvangt voor 23.00 uur en voortduurt tot minimaal een uur na 23.00 uur zal ter bepaling van twee of meer oproepen worden meegeteld.

Artikel 10

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in deze overeenkomst verstaan:
   Onder feestdagen wordt in deze overeenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, Koninginnedag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen en éénmaal in de vijf jaar op 5 mei, de dag waarop de Nationale Bevrijding wordt gevierd.

2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinudienst betreft volgens het geldende dienstrooster.

3. Werknemers in volcontinudienst die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten, ontvangen over de maand waarin die feestdag valt, een toeslag van 0,96% van hun maandsalaris per op die dag gewerkt uur.
   Voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, kan deze toeslag in vrije tijd worden opgenomen.

4. Aan werknemers in volcontinudienst die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten, kan voor deze feestdag vrije tijd worden gegeven zonder inlevering van snipperuren.

Artikel 11

Kort verzuim

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.

   Het recht bestaat in ieder geval:

   a. Vanaf de dag van overlijden tot en met de dag na de begrafenis of crematie, bij overlijden en begrafenis/crematie van de partner, eigen kind of adoptie-/pleegkind, schoonzoon, schoondochter, ouders en schoonouders van de werknemer.

   b. Gedurende één dag wegens het overlijden en één dag bij de begrafenis/crematie van de grootouders, grootouders van de partner, broer, zuster, zwager en schoonzuster, kleinkind van de werknemer.

   c. Gedurende een halve dag bij ondertrouw van de werknemer.

   d. Gedurende twee dagen bij huwelijk van de werknemer.

   e. Gedurende één dag bij huwelijk van een kind, adoptie-/pleegkind, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster.

   f. Gedurende twee dagen bij bevalling van de partner.

   g. Gedurende één dag bij 25-jarig en 40-jarig huwelijk van de werknemer en bij 25-, 40-, en 50-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer.

   h. Gedurende één dag bij 25-, 40-, en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer.

i. Gedurende één dag bij Priesterwijding van een zoon of bij Grote Professie van een kind of adoptie-/pleegkind.

j. Gedurende één dag voor het afleggen van vakexamens, mits de cursus gevolgd is in overleg met de werkgever.

k. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet buiten zijn schuld persoonlijk opgelegde verplichting voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding welke de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen.

l. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee uren voor noodzakelijk bezoek aan de dokter, de tandarts en aan een specialist (in geval van een noodzakelijk bezoek van een specialist in een ziekenhuis maximaal vier uren), voor zover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en voor zover de werknemer niet bij derden afspraak op vergoeding van het gederfde inkomen zou kunnen doen gelden.

m. Gedurende twee dagen bij verhuizing van een werknemer die een zelfstandige huishouding voert, evenwel met dien verstande dat slechts éénmaal per jaar deze extra verzuimdagen kunnen worden toegekend.

n. Huwelijk/Partnerschap: Daar waar sprake is van ‘gehuwd’ of echtgenoot/echtgenote worden hiermee gelijk gesteld: niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gemeenschappelijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting dan wel op een andere wijze in elkaars verzorging voorzien. Daar waar sprake is van ‘huwelijk’ wordt hiermee gelijkgesteld: geregistreerd partnerschap.

2. Aan werknemers, leden van een vakvereniging, die als bestuurslid of afgevaardigde moeten deelnemen aan (statutair) voorgeschreven landelijke of districtsgewijze vergaderingen van hun vakvereniging of aan door hun vakvereniging georganiseerde vormings- en/of bijscholingsbijeenkomsten, wordt mits daartoe tijdig het verzoek door de bestuurder van de desbetreffende vakvereniging is gedaan en de normale bedrijfsgang er niet door wordt verstoord, de daarvoor noodzakelijke arbeidsduur vrij met behoud van salaris gegeven. Viermaal per jaar kunnen leden van de vakvereniging vrijaf met behoud van salaris ontvangen, ten behoeve van het bijwonen van bijeenkomsten van de Centrale Contact Commissie. Leden van de bedrijfsledengroep die werkzaam zijn in ploegendienst krijgen zo nodig, mits de werkzaamheden dit toelaten, doorbetaald verlof om de kadergroepvergaderingen bij te wonen.

3. Het bepaalde in artikel 628 van het BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daarbedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in het geval dat een werknemer wordt geschorst door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het bedrijfsreglement.

In gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het normale maandinkomen, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.

Artikel 12

Vakantie

1. Een vakantiejaar valt samen met een kalenderjaar.

2. Onder werkdagen wordt verstaan de dagen waarop een werknemer volgens dienstrooster moet werken.

3. **Vakantierechten**
   Iedere werknemer heeft per volledig gewerkt vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris als volgt:

   werknemers tot en met 39 jaar: 25 dagen
   werknemers van 40 t/m 43 jaar: 26 dagen
   werknemers van 44 t/m 47 jaar: 27 dagen
   werknemers van 48 t/m 51 jaar: 28 dagen
   werknemers van 52 t/m 55 jaar: 29 dagen
   werknemers van 56 t/m 59 jaar: 30 dagen
   werknemers van 60 t/m 64 jaar: 31 dagen

   Deze vakantie wordt ten dele aaneengesloten genoten en voor het overige in de vorm van snipperdagen. De roosters zodanig worden vastgelegd dat een aaneengesloten vakantie voor alle medewerkers mogelijk is. De aaneengesloten vakantie zal gedurende de zomervakantie van het basisonderwijs in de regio van de betreffende Cargill vestiging maximaal 21 kalenderdagen bedragen.
   Voor de vaststelling van die 21 dagen wordt als eerste dag genomen de eerste werkdag die samenvalt met een vakantiedag.

   Indien een hele snipperdag wordt opgenomen op een dag waarop volgens rooster acht uur of minder wordt gewerkt, wordt één dag op het vakantietegoed in mindering gebracht. Indien een hele snipperdag wordt opgenomen op een dag waarop volgens rooster langer dan acht uur wordt gewerkt, wordt het vakantietegoed verminderd met één dag, alsmede met het aantal uren dat volgens rooster meer dan acht uur gewerkt wordt.

4. Een werknemer die nog geen twaalf maanden in dienst is van de werkgever, heeft, in afwijking van het in lid 3 bepaalde, voor elke gewerkte maand in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel der vakantie met behoud van salaris.

5. **Berekening aantal dagen vakantie**
   Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt, c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de maand in dienst te zijn getreden, c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die ná de 15e van enige maand in dienst treedt, c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden, c.q. de dienst te hebben verlaten.
   In afwijking hiervan zal, indien de arbeidsovereenkomst korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

6. **Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten**
   Een werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst aan de werkgever de hierna in lid 12 d bedoelde verklaring over te leggen waaruit blijkt hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

7. **Tijdstip der aaneengesloten vakantie**

a. De werkgever kan het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzetten teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemer de aaneengesloten vakantie te geven; de werknemers zijn gehouden gedurende het daarvoor door de werkgever na overleg met de Ondernemingsraad aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie te gaan.

b. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze tezamen met eventuele verlofdagen zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 6 van dit artikel voldoende zijn voor de sub a bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:

1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort werkzaamheden moet verrichten en/of

2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld sub b en/of

3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of

4. te veel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.

8. **Snipperdagen**

a. Twee snipperdagen kunnen door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad aangewezen worden om collectief door het gezamenlijke personeel te worden genoten. De werknemer kan de overige vrije snipperdagen eventueel in de vorm van halve dagen opnemen op de dagen welke in overleg met de werkgever worden vastgesteld.
De betrokken snipperdagen zullen schriftelijk en tijdig (dat wil zeggen minimaal drie werkdagen van tevoren) bij de directe chef worden aangevraagd.
Snipperdagen aangevraagd en toegekend langer dan twee weken tevoren, zullen worden gehonoreerd, tenzij onvoorziene omstandigheden dit onmogelijk maken.

b. Aanvragen van snipperdagen door werknemers op een voor hen geldende religieuze feestdag, zullen met voorrang worden behandeld.

9. **Vakantie buiten het vakantiejaar**

Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet voor het einde van het vakantiejaar heeft opgenomen, danwel heeft aangewend voor de tijdspaarregeling, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

10. **Het niet-verwerven van vakantiedagen gedurende onderbreking der werkzaamheden**

a. De werknemer verwerft geen vakantiedagen over de tijd gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.

b. 1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

– ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
– het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
– het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet opgenomen verlof;

– het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
– onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van de arbeidsovereenkomst;
– zwangerschap of bevalling.

Per 1 januari 2012 vervalt de navolgende passage:

In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over de laatste zes maanden (conform het BW) waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen geteld wordt.

2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mede in aanmerking genomen.

3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hierbedoelde onderbreking is het in lid 5 bepaalde van overeenkomstige toepassing.

c. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

11. **Samenvallen van vakantierechten met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht**

a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één der redenen genoemd in lid 10 sub b onder 1 en sub c, alsmede in artikel 11, lid 1 sub a, b, c, d, e, g en k, l, m, gelden niet als vakantiedagen.

b. Indien één der sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Indien het in de gevallen van artikel 11, lid 1 sub a, b, c, d, e, g en k, l, m, niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden. Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie in genen dele tot haar recht kon komen.

c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

12. **Vakantie bij ontslag**

a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantiedagen niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen, tenzij de werkgever en werknemer anders overeenkomen.

b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen, zal hem voor elke dag vakantie een bedrag worden uitbetaald als bedoeld in lid 13.

c. Indien de werknemer bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst te veel vakantie heeft genoten, is hij verplicht het over deze dag(en) doorbetaalde salaris aan de werkgever terug te betalen.

d. De werkgever reikt de werknemer bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

13. **Doorbetaling van het salaris**
Met betrekking tot het doorbetalen van het salaris als bedoeld in lid 3 en 4 en met betrekking tot het bedrag als bedoeld in lid 12 b geldt dat voor elke dag vakantie wordt betaald een bedrag gelijk aan het salaris berekend over de door de vakantie vervallen werkuren van het dienstrooster.

14. **Uitvoeringsbepalingen**
De werkgever kan bepalen dat de werknemer behoudens in geval van overmacht de aanvraag voor vakantie- of snipperdagen een bepaalde termijn voor de gewenste datum moet indienen.
Slechts zoveel werknemers kunnen in een bepaald tijdvak hun aaneengesloten vakantie opnemen als de voortgang van het bedrijf toelaat. Een vakantierooster zal in onderling overleg tussen werkgever en werknemer worden vastgesteld.

15. **HR-regelingen**
De nieuwe vakantiewetgeving per 1 januari 2012 zal worden ingevoerd conform de afspraken van 3 juli 2012 met de COR van Cargill B.V., welke zijn opgenomen in bijlage IX. Eventuele wijziging van de afspraken met de COR werken niet automatisch door in de CAO. De vakvereniging behoudt zich het recht voor om met betrekking tot dit onderwerp wijzigingsvoorstellen in te brengen.

Artikel 13

Vakantietoeslag

1. Aan de werknemer die op 1 juni van een vol jaar in dienst van de werkgever is, wordt een vakantietoeslag betaald ten bedrage van 8% van 12 x het normale maandinkomen dat hij bij de werkgever verdient, met inachtneming van een minimum voor vakvolwassen werknemers, dat overeenkomt met het maandsalaris van schaal D met nul functiejaren.

2. a. De werknemer die na 1 juni van het voorafgaande jaar in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig gedeelte van de in lid 1 genoemde vakantietoeslag.
   b. De werknemer van wie de arbeidsovereenkomst eindigt voor 1 juni, ontvangt over de duur van de arbeidsovereenkomst sinds 1 juni van het voorgaande jaar een evenredig gedeelte van de in lid 1 bedoelde vakantietoeslag.
   c. Bij de berekening van de vakantietoeslag worden buiten beschouwing gelaten overwerkgelden, reeds toegekende extra uitkeringen en de vakantietoeslag zelve.

Artikel 13a

Extra uitkering

De werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, ontvangt in de maand november een extra uitkering van een maandinkomen, gebaseerd op het laatstgenoten maandinkomen.
Indien voor een werknemer gedurende het kalenderjaar een wijziging in het maandinkomen is opgetreden doordat, ofwel de individueel overeengekomen arbeidsduur, ofwel het dienstrooster is gewijzigd, zal bij de vaststelling van de extra uitkering hiermee rekening worden gehouden. De werknemer die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, heeft recht op de hiervoor genoemde extra uitkering naar evenredigheid.

Artikel 14

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid
Indien een werknemer ten gevolge van ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet Arbeid en Zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. a. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd inartikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen worden doorbetaald.

b. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

c. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikele 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, worden doorbetaald.

d.1 **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 80% van het maandinkomen. Indien de werknemer in deze periode in het kader van zijn reïntegratie werkt bij werkgever, ontvang hij over de gewerkte uren, waaronder begrepen de gewerkte uren op basis van arbeidstherapie 100% van zijn maandinkomen.

d.2 De werknemer die na de tweede periode van 52 weken op grond van de Regeling Inkomensvoorziening Volledig
Arbeidsongeschikten volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt verklaard door de UWV, ontvangt uiterlijk in het derde ziektejaar alsnog over het tweede ziektejaar een aanvulling tot 100% van het bruto maandinkomen.

e. **Aanvulling maandinkomen na de periode van 104 weken voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard.**
Voor de werknemer die op grond van de wet voor minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard, zal geen ontslag om reden van verminderde arbeidsgeschiktheid door de werkgever worden aangevraagd.
In het derde jaar van de arbeidsongeschiktheid zal een inkomenssuppletie tot tenminste 75% van het oude bruto maandinkomen plaatsvinden. In het vierde jaar zal een inkomens-suppletie tot tenminste 70% van het oude bruto maandinkomen plaatsvinden. Vanaf het vijfde jaar vindt geen inkomenssuppletie meer plaats.

f. **Aanvulling maandinkomen na de periode van 104 weken voor werknemers die 35% - 80% ongeschikt zijn verklaard.**
Voor de werknemer die op grond van de wet voor tenminste 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt wordt verklaard, geldt gedurende het derde t/m het zevende jaar een werkgarantie voor de volledige resterende verdiencapaciteit.

g. De leden 1 d.2 t/m f treden in werking op het moment dat de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen in werking treedt (WIA).

h. Indien op grond van de Wet Verbetering Poortwachter voor de werkgever sprake is van een verlengde loondoorbetalingverplichting zal de loondoorbetalingverplichting conform lid 1 sub a van evenredige toepassing zijn. Indien aansluitend op de periode van loondoorbetaling sprake is van een aanvullingsverplichting conform lid 1 sub b kan de periode van loondoorbetaling en aanvulling tezamen niet meer bedragen dan 104 weken inclusief de perioden zoals genoemd in artikel 14 lid 1 sub a en sub b.
Indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering uit te stellen is dit lid eveneens van toepassing.

i. De loondoorbetalingverplichting voor de werkgever is eveneens van toepassing bij een deskundigen oordeel als de werknemer bij een onterechte weigering het aanbod tot vervangend werk alsnog terstond accepteert.

j. Werknemers geboren voor 1 januari 1950 die na het bereiken van de 58-jarige leeftijd arbeidsongeschikt worden, ontvangen na de aanvullingen genoemd onder lid 1a en b tot de preprensioen-gerechtigde leeftijd een aanvulling op hun WIA-uitkering, tot 100% van het gederfde maandinkomen.

2. Vorenbedoelde aanvullingen worden niet toegekend aan de werknemer die naar het oordeel van de door de werkgever of door de betrokken bedrijfsvereniging aangewezen controlerende arts dan wel lekencontroleur de desbetreffende voorschriften niet stipt naleeft.
De werknemer is verplicht aan deze personen de door hen gevraagde inlichtingen te verstrekken en desverlangd toegang tot zijn woning te verschaffen.

3. In geval van misbruik dan wel indien de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan eigen schuld van de betrokken werknemer, verbeurt hij eveneens iedere aanspraak op de in lid 1 van dit artikel bedoelde uitkeringen cq aanvullingen.

4. Het bepaalde in lid 1 van dit artikel is niet van kracht indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderving kan doen gelden.

5. Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als in de vorige alinea bedoeld ten belope van het bedrag der in lid 1 van dit artikel geregelde bovenwettelijke aanvullingen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten uitkeren tot het beloop van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben moeten ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

   De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan een collectieve WGA-hiaat verzekering. De premie van de verzekering komt voor rekening van de werknemer.

6. Werkgever betaalt met ingang van 1 juni 2007 het op het nettoloon van werknemers te verhalen deel in de WGA -premie tot een maximum van 0,25%.

Artikel 15

Nadere bepalingen

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een website, www.hr.nl.cargill.com, alsmede een bedrijfsreglement inhoudende nadere voorschriften ten aanzien van de arbeid in het bedrijf.

2. Bepalingen op de website en uit het bedrijfsreglement, welke in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde, zijn nietig.

Artikel 16

Pensioenregeling

1. a. De werknemer met wie een dienstverband bij Cargill B.V. is aangegaan voor 1 januari 2013, is verplicht deel te nemen aan de voor de betreffende vestiging van de werkgever geldende pensioenregeling op de voorwaarden neergelegd in de Statuten en Reglementen van de Stichting pensioenfonds Cargill B.V.
   b. Vanaf 1 januari 2013 kunnen geen nieuwe deelnemers meer tot deze regeling toetreden.
   c. Tijdens de looptijd van de cao zal worden onderzocht of de door de Stichting pensioenfonds Cargill B.V. uitgevoerde pensioenregelingen in een aparte Pensioen CAO zullen worden ondergebracht.

2. De werknemer met wie een dienstverband bij Cargill B.V. is aangegaan op of na 1 januari 2013, neemt deel aan de nieuwe pensioenregeling op basis van beschikbare premie. Deze pensioenovereenkomst zal in een afzonderlijke cao worden vastgelegd.

3. De werkgever zal zijn toestemming aan wijzigingen in de pensioenovereenkomst van de in sub 1 bedoelde regelingen die beogen verandering te brengen in de omvang van de pensioenuitkeringen of in de bijdragen der deelnemers, niet geven dan na overleg met de vakvereniging.

Artikel 17

Tussentijdse wijziging

1) Ingeval zich een dusdanige wijziging van algemeen sociaal-economische aard in Nederland voordoet dat contractanten redelijkerwijs niet langer aan de salarisbepalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van deze overeenkomst tussen contractanten overleg kunnen worden gepleegd over eventueel aan te brengen wijzigingen in genoemdebepalingen.

2) Indien het overleg bedoeld in lid 1 niet binnen twee maanden tot overeenstemming heeft geleid, zijn partijen bevoegd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van één maand op te zeggen.

Artikel 18

Duur van de collectieve overeenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vangt aan op 1 juni 2011en eindigt op 31 december 2013 van rechtswege, zonder dat opzegging vereist is.

Aldus opgesteld en getekend ter respectieve woonplaatsen

Partij ter ene zijde:	**Partijen ter andere zijde:**
Cargill B.V. te Amsterdam	FNV Bondgenoten te Utrecht
Directie	CNV Vakmensen te Utrecht

Bijlage I

Functie-indeling

als bedoeld in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Cargill B.V. te Amsterdam

Groep	Aantal punten	functiebenaming	BU/lokatie
B	46-62,5	Assistent Mouter	Malt/Swl
C	63-79.5	CCP operator	SSE/Sas
		Schoonmaker	Soja/Asd
		Schoonmaker	Ms/Asd
D	80-102.5	Mouter	Malt/Swl
		Silo operator	Malt/Swl
		Operator Material Handling	SSE/BoZ
		Operator Material Handling	SSE/Sas
		Operator Chemical Handling	SSE/Sas
		Verladingsoperator	CROE/BTL
		Algemeen productiemedewerker	CROE/BTL
		Magazijnbeheerder	CROE/BTL
		Operator	Soja/Asd
		Verladingsoperator	Soja/Asd
		Crushoperator	Ms/Asd
		Operator verlading	Ms/Asd
E	103-123.5	Monteur MTD	Malt/Swl
		Bloemmolenaar	SSE/BoZ
		Blend Operator	SSE/BoZ
		Proces operator Tarwe	SSE/BoZ
		Proces operator Raffi	SSE/BoZ
		Laborant	SSE/BoZ
		Laborant Algemeen	SSE/BoZ
		Operator Utilities	SSE/BoZ
		Warehouse Technician	SSE/BoZ
		Allround Loading Operator -N	SSE/Sas
		Laboratory Technician -N	SSE/Sas
		Warehouse Technician	SSE/Sas
		Microbiologisch analist	SSE/Sas
		Procesoperator Corn	SSE/Sas
		Procesoperator Starch Specialities	SSE/Sas
		Procesoperator Wheat	SSE/Sas
		Procesoperator Refinery	SSE/Sas

		Monteur Mechanisch	SSE/Sas
		Plant service Analist	SSE/Sas
		Senior process operator	CROE/BTL
		Process operator	CROE/BTL
		Senior verladingsoperator	CROE/BTL
		Shift laborant	CROE/BTL
		Allround operator	Soja/Asd
		Utility operator	Soja/Asd
		Allround operator	Ms/Asd
F	124-141.5	Monteur Mechanisch	SSE/BoZ
		Monteur Elektrisch	SSE/BoZ
		All round Procesoperator Tarwe	SSE/BoZ
		All round Procesoperator Raffi	SSE/BoZ
		Allround Monteur Mechanisch	SSE/Sas
		Allround Plant Service Analist	SSE/Sas
		Allround Operator Wheat-plant	SSE/Sas
		Allround Operator Corn-plant	SSE/Sas
		Operator Specialist	SSE/Sas
		Headoperator Material Handling	SSE/Sas
		Headoperator dagdienst Material Handling	SSE/Sas
		Senior Laboratory Technician -N	SSE/Sas
		Beeldschermoperator	CROE/BTL
		Assistant planner	CROE/BTL
		Monteur ITD	CROE/BTL
		Monteur WTB	CROE/BTL
		Senior laborant	CROE/BTL
		Monteur WTB	Soja/Asd
		Monteur ETD	Soja/Asd
		Monteur WTB	Ms/Asd
		Monteur ETD	Ms/Asd
G	142-164.5	Monteur M&R /Machinist	Malt/Swl
		Hoofoperator	SSE/BoZ
		Hoofdmonteur Mechanisch	SSE/BoZ
		E&I Technician	SSE/BoZ
		Planner STARS	SSE/BoZ
		Headoperator Corn	SSE/Sas
		Headoperator Starch Specialities	SSE/Sas
		Headoperator Wheat	SSE/Sas
		Allround Operator -N	SSE/Sas
		Allround Electrician -N	SSE/Sas
		Allround Mechanic -N	SSE/Sas
		Headoperator Refinery	SSE/Sas
		Technician E&I	SSE/Sas
		Technician Mechanical	SSE/Sas

		Technician Process Control	SSE/Sas
		Opzichter WTB projecten	CROE/BTL
		Meewerkend supervisor ETD	CROE/BTL
		Meewerkend supervisor ITD	CROE/BTL
		Meewerkend supervisor WTB onderhoud	CROE/BTL
		Verladings Coördinator	Soja/Asd
		Hoofdoperator	Soja/Asd
		Hoofdoperator	Ms/Asd
H	165-187.5	Production Support Coordinator Utilities	SSE/BoZ
		Production Support Coordinator	SSE/BoZ
		Werkvoorbereider	SSE/BoZ
		Werkvoorbereider	SSE/Sas
		Functioneel Beheerder E&I -N	SSE/Sas
		Production Support Coordinator	SSE/Sas
		Loadout supervisor	CROE/BTL
		Wachtchef	Soja/Asd
		Voorman WTB	Soja/Asd
		Voorman ETD	Soja/Asd
		Wachtchef	Ms/Asd
		Voorman WTB	Ms/Asd
		Voorman ETD	Ms/Asd
		Loading Coordinator	Ms/Asd
I	188-209.5	Shift supervisor	CROE/BTL

Bijlage II

Salarisschalen

Salarisschalen per 1 juni 2011 (inclusief een verhoging van 2%)										
Funktiejarenschaal										
Groep		**A**	**B**	**C**	**D**	**E**	**F**	**G**	**H**	**I**
0	**functiejaren**	2001	2023	2102	2206	2317	2453	2601	2752	2915
1	**functiejaar**	2046	2071	2147	2255	2365	2505	2655	2814	2980
2	**functiejaren**	2091	2117	2197	2304	2417	2564	2715	2874	3047
3	**functiejaren**	2133	2161	2245	2354	2467	2617	2775	2937	3110
4	**functiejaren**	2179	2205	2288	2404	2518	2673	2833	2998	3176
5	**functiejaren**	2221	2250	2335	2451	2571	2727	2893	3058	3239
6	**functiejaren**		2292	2383	2499	2621	2782	2948	3118	3306
7	**functiejaren**			2429	2548	2674	2836	3007	3181	3371
8	**functiejaren**				2599	2723	2893	3066	3241	3435
9	**functiejaren**					2776	2945	3120	3304	3506
10	**functiejaren**						2999	3180	3365	3563
11	**functiejaren**							3237	3425	3631
Leeftijdschaal										
Groep		**A**	**B**	**C**	**D**	**E**	**F**			
16	**jaar**	821	829	861	903	947	1002			
17	**jaar**	1018	1028	1067	1119	1175	1243			
18	**jaar**	1214	1228	1274	1335	1404	1485			
19	**jaar**	1411	1427	1481	1554	1632	1728			
20	**jaar**	1607	1627	1689	1772	1858	1969			
21	**jaar**	1804	1824	1895	1990	2089	2211			
22	**jaar**	2001	2023	2102	2203	2244	2332			
23	**jaar**					2317	2392			
24	**jaar**						2453			

Salarisschalen per 1 juni 2012 (inclusief een verhoging van 2%)										
Funktiejarenschaal										
Groep		**A**	**B**	**C**	**D**	**E**	**F**	**G**	**H**	**I**
0	**functiejaren**	2041	2063	2144	2250	2363	2502	2653	2807	2973
1	**functiejaar**	2087	2112	2190	2300	2412	2555	2708	2870	3040
2	**functiejaren**	2133	2159	2241	2350	2465	2615	2769	2931	3108
3	**functiejaren**	2176	2204	2290	2401	2516	2669	2831	2996	3172
4	**functiejaren**	2223	2249	2334	2452	2568	2726	2890	3058	3240
5	**functiejaren**	2265	2295	2382	2500	2622	2782	2951	3119	3304
6	**functiejaren**		2338	2431	2549	2673	2838	3007	3180	3372
7	**functiejaren**			2478	2599	2727	2893	3067	3245	3438
8	**functiejaren**				2651	2777	2951	3127	3306	3504
9	**functiejaren**					2832	3004	3182	3370	3576
10	**functiejaren**						3059	3244	3432	3634
11	**functiejaren**							3302	3494	3704
Leeftijdschaal										
Groep		**A**	**B**	**C**	**D**	**E**	**F**			
16	**jaar**	837	846	878	921	966	1022			
17	**jaar**	1038	1049	1088	1141	1199	1268			
18	**jaar**	1238	1253	1299	1362	1432	1515			
19	**jaar**	1439	1456	1511	1585	1665	1763			
20	**jaar**	1639	1660	1723	1807	1895	2008			
21	**jaar**	1840	1860	1933	2030	2131	2255			
22	**jaar**	2041	2063	2144	2247	2289	2379			
23	**jaar**					2363	2440			
24	**jaar**						2502			

Salarisschalen per 1 juni 2013 (inclusief een verhoging van 1,25%)										
Funktiejarenschaal										
Groep		**A**	**B**	**C**	**D**	**E**	**F**	**G**	**H**	**I**
0	**functiejaren**	2067	2089	2171	2278	2393	2533	2686	2842	3010
1	**functiejaar**	2113	2138	2217	2329	2442	2587	2742	2906	3078
2	**functiejaren**	2160	2186	2269	2379	2496	2648	2804	2968	3147
3	**functiejaren**	2203	2232	2319	2431	2547	2702	2866	3033	3212
4	**functiejaren**	2251	2277	2363	2483	2600	2760	2926	3096	3281
5	**functiejaren**	2293	2324	2412	2531	2655	2817	2988	3158	3345
6	**functiejaren**		2367	2461	2581	2706	2873	3045	3220	3414
7	**functiejaren**			2509	2631	2761	2929	3105	3286	3481
8	**functiejaren**				2684	2812	2988	3166	3347	3548
9	**functiejaren**					2867	3042	3222	3412	3621
10	**functiejaren**						3097	3285	3475	3679
11	**functiejaren**							3343	3538	3750
Leeftijdschaal										
Groep		**A**	**B**	**C**	**D**	**E**	**F**			
16	**jaar**	847	857	889	933	978	1035			
17	**jaar**	1051	1062	1102	1155	1214	1284			
18	**jaar**	1253	1269	1315	1379	1450	1534			
19	**jaar**	1457	1474	1530	1605	1686	1785			
20	**jaar**	1659	1681	1745	1830	1919	2033			
21	**jaar**	1863	1883	1957	2055	2158	2283			
22	**jaar**	2067	2089	2171	2275	2318	2409			
23	**jaar**					2393	2471			
24	**jaar**						2533			

Bijlage III

VUT

De VUT-regeling is voor alle werknemers geboren na 1 juni 1946, per 31 december 2005 beëindigd. Voor zover er VUT-aanspraken waren opgebouwd zijn deze per deze datum omgezet in prepensioenrechten.

Voor de werknemers geboren voor 1 juni 1946, is de VUT-regeling voortgezet.
Allen zijn inmiddels in het genot van een VUT-uitkering. Voor een omschrijving van de aanspraken wordt verwezen naar de voorgaande CAO.

Voor de werknemer van de locatie Sas van Gent geldt in plaats van deze bijlage, het pensioenreglement genoemd in artikel 16 lid 3.

Bijlage IV

Pre-pensioen

De prepensioenregeling, van toepassing op de werknemers geboren na 1 juni 1946, is per 31 december 2005 beëindigd. Voor zover er prepensioenaanspraken waren opgebouwd zijn deze per deze datum omgezet ter financiering van de verhoging van de aanspraken over verstreken dienstjaren in de basisregeling. Indien de waarde van het prepensioen meer dan voldoende was om de optrekking te financieren is een gedeelte van de aanspraak op prepensioen in stand gebleven.
Voor een omschrijving van deze aanspraken wordt verwezen naar de voorgaande CAO en de betreffende pensioenreglementen van de Stichting Pensioenfonds Cargill.

Voor de werknemer van de locatie Sas van Gent geldt in plaats van deze bijlage, het pensioenreglement genoemd in artikel 16 lid 1.

Bijlage V

Voorwaarden en beloning van het onder artikel 5 lid 1 d genoemde rooster

1. Drie weken ploegendienst op basis van 40 uur per week.
   Het bepaalde in artikel 5 lid 2 van de CAO is van overeenkomstige toepassing.

2. Ploegentoeslag gekoppeld aan de drieploegendienst van het maandsalaris.

3. Overwerkbeloning in de drieploegendienst conform artikel 8 lid 4.

4. De weekdagdienst geconsigneerd:

   – er wordt ingevallen ingeval van ziekte, snipperdagen en vakantie;
   – de consignatieweek loopt van zondag 23.00 uur t/m vrijdag 23.00 uur;
   – de te veel gewerkte uren in de consignatiedienst worden gecompenseerd in TVT, waarbij uitgegaan wordt van de normale arbeidsduur van een dagdienstrooster (artikel 5 lid 1 a);
   – C-man valt in van maandag t/m vrijdag van 07.00 - 15.00 uur: geen toeslag;
   – C-man valt in van maandag t/m vrijdag van 15.00 - 23.00 uur: acht verschoven uren (8 x 0,32%);
   – C-man valt in in de nachtdienst van zondag 23.00 t/m vrijdag 07.00 uur: acht verschoven uren (8 x 0,32%);
   – de C-man die na een dagdienst (07.00 - 15.00 uur) in moet vallen in de nachtdienst van maandag t/m donderdag ontvangt acht verschoven uren (8 x 0,32%) en acht overuren (8 x 0,96%) en EO (1,62%).

Bijlage VI

Voorwaarden en beloning van het onder artikel 5 lid 1 f genoemde rooster

1. Vijf weken ploegendienst op basis van 33,6 uur/week.

2. Ploegentoeslag gekoppeld aan de vijfploegendienst van het maandsalaris.

3. Overwerkbeloning in de vijfploegendienst conform artikel 8 lid 4.

4. De weekdagdienst geconsigneerd:

   – er wordt ingevallen in geval van ziekte, snipperdagen en vakantie;
   – de consignatieweek loopt van zondag 23.00 uur t/m andere week zondag 23.00 uur;
   – de te veel gewerkte uren in de consignatiedienst worden gecompenseerd in TVT, waarbij uitgegaan wordt van de normale arbeidsduur van een dagdienstrooster (artikel 5 lid 1 a);
   – C-man valt in van maandag t/m vrijdag van 07.00 - 15.00 uur: geen toeslag;
   – C-man valt in van maandag t/m vrijdag van 15.00 - 23.00 uur: acht verschoven uren (8 x 0,32%);
   – C-man valt in in de nachtdienst van zondag 23.00 t/m vrijdag 07.00 uur: acht verschoven uren (8 x 0,32%);
   – de C-man die na een dagdienst (07.00 - 15.00 uur) in moet vallen in de nachtdienst van maandag t/m donderdag ontvangt acht verschoven uren (8 x 0,32%) én acht overuren (8 x 0,96%) en EO (1,62%);
   – C-man valt in vrijdag 23.00 uur tot zondag 23.00 uur: overuren op basis van 1,92% en EO van 2,43%, met als restrictie dat indien er een nachtdienst gewerkt moet worden op vrijdag vanaf 23.00 uur en er op verzoek van de werkgever de vrijdag in de dagdienst niet gewerkt zal worden, op de uren van vrijdag 23.00 uur - zaterdag 07.00 uur acht uren TVT (8 x 0,64%) in mindering gebracht zal worden, de overwerkbeloning van deze dienst zal er dan als volgt uitzien: 8 x 1,28% + EO 2,43%;
   – in de C-dienst zijn de officiële feestdagen roostervrij; indien er op deze dagen op verzoek van de werkgever gewerkt zal worden, ontvangt men overwerkvergoeding op basis van feestdagen en een EO.

Bijlage VII

Normenkader arbeidstijden Cargill BV

Normen	**CAO normenkader geldend per 1 juni 2007 bij Cargill conform de overlegregeling uit de Arbeidstijdenwet zoals deze gold tot 1 april 2007.**
Maximumarbeidstijden	
Gemiddelde arbeidstijd per week per referentieperiode	Per 13 weken gemiddeld 45 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet).
Arbeidstijd per dienst	10 uur (excl. overwerk in de zin van de wet).
Arbeidstijd per week	Geen norm (excl. overwerk in de zin van de wet).
Gemiddelde arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 50 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet).
Overwerk	
Definitie overwerk	Overwerk is langer werken dan de “normale” wettelijke norm en is toegestaan bij incidentele onvoorziene omstandigheden of als de aard van de arbeid daar voor korte tijd aanleiding toe geeft.
Maximum arbeidstijd inclusief overwerk	• 12 uur per dienst; • 60 uur per week; • 48 uur gemiddeld over 13 weken.
Pauze	
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)
Arbeidstijd per dienst > 8 uur	Minimaal ½ uur aaneen (op te splitsen in 2x ¼ uur)
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ½ uur aaneen (op te splitsen in 2x ¼ uur)
Tijdstip pauze in dienst	Geen voorschrift.
Minimumrusttijden	
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	Hetzij 36 uur per 7x24 uur, hetzij 60 uur per 9x24 uur (1x per 5 weken in te korten tot 32 uur).
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur).
Zondagsarbeid	
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: • het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of • de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag tenminste 13 vrije zondagen per 52 weken (bestuursrechtelijke norm).
Aanvullende regels bij nachtdiensten	
Definitie nachtdienst	Een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 uur en 06:00 uur arbeid wordt verricht
Gemiddelde arbeidstijd per week per referentieperiode	Per 13 weken gemiddeld 40 uur per week.
Minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02:00 uur	14 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur)
Minimumrust na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten	48 uur
Maximumarbeidstijd per nachtdienst	9 uur (excl. overwerk in de zin van de wet)

Normen	CAO normenkader geldend per 1 juni 2007 bij Cargill conform de overlegregeling uit de Arbeidstijdenwet zoals deze gold tot 1 april 2007.
Maximumarbeidstijd per week	Geen norm (excl. overwerk in de zin van de wet)
Gemiddelde arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 50 uur per week (excl. overwerk in de zin van de wet)
Overwerk bij nachtdiensten	
Definitie overwerk	Overwerk is langer werken dan de “normale” wettelijke norm en is toegestaan bij incidentele onvoorziene omstandigheden of als de aard van de arbeid daar voor korte tijd aanleiding toe geeft.
Arbeidstijd inclusief overwerk bij nachtdiensten	• 10 uur per dienst; • 60 uur per week; • 40 uur gemiddeld over 13 weken.
Maximumaantal nachtdiensten	Per 13 weken maximaal 28 nachtdiensten (52 per 13 weken indien de nachtdiensten vóór of op 02:00 uur eindigen).
Maximumaantal achtereenvolgende nachtdiensten	7
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks[1] met nachtdiensten	Geen norm
Consignatie[2]	
Periode zonder consignatie	Per 28 etmalen 2 x 7 aaneengesloten etmalen
Consignatie voor en na een nachtdienst	Niet toegestaan
Maximumarbeidstijd per 24 uur	13 uur
Maximumarbeidstijd per week	60 uur
Maximumarbeidstijd per referentieperiode (zonder consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur)	Per 13 weken gemiddeld 45 uur per week.
Maximumarbeidstijd per referentieperiode (met consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur)	Per 13 weken gemiddeld 40 uur per week.
Minimumarbeidstijd bij oproep in consignatie	½ uur
Mededeling arbeidstijdpatroon	
Mededelingstermijn	28 dagen / 28 – 4 dagen / collectieve regeling / individuele instemming
Vaststelling arbeidstijdpatroon	
Bestendig en regelmatig patroon	Werkgever moet zorgen voor bestendig en regelmatig patroon
Toepasselijkheid	
Leidinggevenden en hoger personeel	Normstelling niet van toepassing voor: • Leidinggevenden > 2x WML • Hoger personeel > 3x WML tenzij men nachtarbeid of risicovolle arbeid verricht.

[1] Een reeks (nacht)diensten begint na een wekelijkse rust en eindigt bij het begin van de volgende wekelijkse rust.
[2] Een oproep tijdens consignatie is geen dienst. De arbeidstijd vangt aan op het moment van oproep. Consignatie is eigenlijk niets anders dan de mogelijkheid om de rusttijdvoorschriften uit de wet terzijde te schuiven, waarbij dan echter wel aan de wettelijke normstellingen voor consignatie moet worden voldaan.

Bijlage VIII

Protocol afspraken CAO 2011-2013

Uitrol EVC-project BOZ

In BOZ zal de werknemer op individuele basis een recht op EVC krijgen indien de werknemer niet beschikt over de voor de functie bij Cargill vereiste diploma's. Eventuele vervolgopleidingskosten die hieruit voortvloeien zijn voor rekening van Cargill

Update bijlage I (functie-indeling)

Bij een update van bijlage I zal op basis van ORBA PM binnen de bestaande werkingssfeer van de cao. In principe zullen door de technische update geen functies buiten de werkingssfeer van de cao komen te vallen. Cargill zal, indien zij beleidsmatig functies vanwege hun karakter wel buiten de cao wil plaatsen overleggen met de vakbonden.

Studie functiegebouw
Mede op grond van de in 2010 door de externe beroepscommissie gedane aanbeveling zal Cargill een onderzoek doen:

1. naar mogelijke aanpassingen van het huidige functiegebouw;
2. in hoeverre het loongebouw op schaalniveau marktconform is.

De uitkomsten van de studie zullen in het CAO overleg worden besproken.

Wajongers aan de slag
Cargill zal zich extra inspannen om Wajongers aan te nemen. Uitgangspunt is dat zoveel mogelijk volwaardige banen worden aangeboden.

Onderzoek naar werkdruk
Cargill zal de bonden uitnodigen om met OR en Cargill bestaande uitgevoerde onderzoeken in BOZ met betrekking tot werkdruk te bespreken.

Afbouw ploegentoeslag bedrijfsomstandigheden/medische redenen ex artikel 8 2c7
Er zal een nader onderzoek tijdens de looptijd plaatsvinden naar de toepassing en uitleg van deze cao bepaling.

Werkgeversbijdrage
De werkgeversbijdrage regeling zal gedurende de looptijd van deze CAO worden voortgezet.

Bijlage IX

Afspraken COR d.d. 3 juli 2012 inzake vakantiewetgeving 2012

- Er wordt een onderscheid gemaakt tussen een verjaringstermijn en een vervaltermijn. Het verschil is dat verjaring gestuit (tegengehouden) kan worden, en het verval niet.
- De wettelijke dagen krijgen een vervaltermijn. De aanspraak op de twintig wettelijke vakantiedagen vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven. Een uitzondering hierop is wanneer de medewerker redelijkerwijs niet in staat was de wettelijke dagen voor afloop van de vervaltermijn op te nemen.
- De bovenwettelijke dagen verjaren na vijf jaar. Hetzelfde geldt voor het saldo van 31 december 2011, dit zal dus op 31 december 2016 verjaren.
- Bij verval of verjaring van vakantiedagen is er geen recht op uitbetaling van deze dagen.
- Bij het afboeken van vakantiedagen geldt niet langer “het oudste recht wordt als eerst opgenomen”. In de nieuwe vakantiewetgeving wordt het recht wat als eerst dreigt te verjaren of te vervallen als eerst opgenomen.
- Tijdens ziekte vindt er volledige opbouw over de wettelijke dagen plaats, ook bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Over de bovenwettelijke dagen vindt alleen opbouw plaats over het laatste half jaar van de ziekte.
- Bovenwettelijke vakantiedagen opgebouwd na 1 januari 2012 mogen verkocht worden
- Verlofsparen zal weer ingevoerd worden indien dit wettelijk en fiscaal mogelijk is. Onder verlofsparen wordt bedoeld dat een bepaald aantal niet opgenomen vakantiedagen in een spaarregeling kunnen worden weggezet.