

COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR

Danisco Zaandam B.V.

te

ZAANDAM

Looptijd cao: 1 juli 2026 tot en met 31 december 2027

Looptijd RVU-regeling: 1 januari 2026 tot en met 31 december 2028

INHOUDSOPGAVE behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor
DANISCO ZAANDAM B.V. te Zaandam

ARTIKEL 1	5
DEFINITIES	5
ARTIKEL 2	5
VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN	5
ARTIKEL 3	5
VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER.....	5
ARTIKEL 3A	6
WERKGELEGENHEID.....	6
ARTIKEL 4	8
VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER.....	8
ARTIKEL 5	9
INDIENSTNEMING EN ONTSLAG	9
ARTIKEL 6	10
ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN DIENSTROOSTER	10
ARTIKEL 7	10
FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN.....	10
ARTIKEL 8	11
TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN	11
ARTIKEL 9A	13
OVERVERDIENSTEN.....	13
ARTIKEL 9B	13
EINDEJAARSUITKERING	13
ARTIKEL 9C	13
UITKERING OP BASIS VAN KWALITEITSDOELSTELLINGEN	13
ARTIKEL 10	14
PLOEGENDIENSTTOESLAG.....	14
ARTIKEL 11	15
VERSCHOVEN UREN	15
ARTIKEL 12	15
OVERWERK	15
ARTIKEL 13	16
FEESTDAGEN	16
ARTIKEL 14	17
BIJZONDER VERLOF	17
ARTIKEL 15	18
VAKANTIE	18
ARTIKEL 15 A	20

ROOSTERVRIJE DAGEN	20
ARTIKEL 16	21
VAKANTIETOESLAG	21
ARTIKEL 17	21
UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	21
ARTIKEL 17A.....	22
I. VERZUIMBEGELEIDING.....	22
II. HERVATTINGSPANNEN	22
ARTIKEL 18	23
TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	23
ARTIKEL 19	23
PENSIOENREGELING	23
ARTIKEL 20	23
ZIEKTEKOSTEN	23
ARTIKEL 21	23
VAKBONDSCONTRIBUTIE.....	23
ARTIKEL 22	24
INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DE OVEREENKOMST	24
BIJLAGE A.....	25
GROEPSINDELING EN FUNCTIERANGSCHIKKINGSLIJST	25
BIJLAGE B	26
SALARISCHAAL PER 1 JANUARI 2025	26
SALARISCHAAL PER 1 JANUARI 2026	26
BIJLAGE C	27
STUDIEKOSTENREGELING	27
BIJLAGE D.....	29
BELANGRIJKE WETSBEPALINGEN UIT HET BURGERLIJK WETBOEK.....	29
BIJLAGE E	30
NORMEN ARBEIDSTIJDENWET:.....	30
BIJLAGE F	32
KADERS RVU-REGELING	32
BIJLAGE G.....	33
PROTOCOLAFSPRAKEN CAO 2025-2026.....	33

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Danisco Zaandam B.V. te Zaandam

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. werkgever : de partij ter ene zijde;
2. vakvereniging : de partij ter andere zijde;
3. werknemer : de werknemer/werkneemster in dienst van de werkgever, voor zover zijn/haar salaris wordt vastgesteld volgens de bepalingen van deze overeenkomst;
4. a. schaalsalaris : de in bijlage B van deze overeenkomst vermelde bedragen;
b. maandsalaris : schaalsalaris + oververdiensite als bedoeld in artikel 9A;
c. maandinkomen : maandsalaris + eventuele ploegentoeslag + eventuele toeslag als bedoeld in artikel 8 sub IV lid 6;
5. Contactgroep : de personeelsvertegenwoordiging met advies- en instemmingsrecht vergelijkbaar met hetgeen geregeld is de Wet op de ondernemingsraden.
6. Bij de toepassing van deze cao worden ongehuwd samenwonenden gelijkgesteld aan gehuwden, mits een notarieel samenlevingscontract kan worden overlegd.

Artikel 2

Verplichtingen van partijen

1. Partijen verbinden zich geen acties te voeren of te bevorderen, die wijzigingen beogen aan te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in artikel 18 van deze overeenkomst en deze naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. Partijen verbinden zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking of sluiting te zullen toepassen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.
3. De vakvereniging verbindt zich nakoming van deze overeenkomst door haar leden, op wie deze overeenkomst van toepassing is, te zullen bevorderen en voorts haar krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.
4. De vakvereniging zal bevorderen, dat haar leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, als bedoeld in artikel 4 lid 8.

Artikel 3

Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, welke van het in deze overeenkomst bepaalde afwijken.
2. De werkgever verbindt zich geen der bij hem in dienst zijnde werknemers zonder diens toestemming arbeid te laten verrichten in een andere onderneming.

3. De werkgever zal alle maatregelen nemen, die nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften terzake, zal de werkgever in samenwerking met de Contactgroep regelingen opstellen.
4. De werkgever zal alle milieuhygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces, aan de orde stellen in de Contactgroep en maatregelen, die dienaangaande genomen dienen te worden, zullen in overleg met de Contactgroep worden uitgevoerd.
5. De werkgever verbindt zich om, in geval tijdens een periode van verkort werken het aantal ploegen in het kader van de productiebeperking zal worden verminderd, tijdig de beloning van de betrokken ploegendienstwerkers met de vakvereniging te bespreken.
6. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en de vakorganisaties gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. Het aantal werknemers, alsmede de hoogte van de bijdrage per werknemer zal volgens de bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.
7. De werkgever zal ongewenste intimiteiten binnen het bedrijf niet tolereren. Voorts zal ten behoeve van een zorgvuldige behandeling van klachten inzake ongewenste intimiteiten in overleg met de Contactgroep een procedure worden ontwikkeld waarbinnen onder meer een vertrouwenspersoon wordt aangewezen.
8. Werkgever zal jaarlijks een training verzorgen in de geldende veiligheidsmaatregelen en voorschriften die gelden bij het werken met gevaarlijke stoffen. Aan vakvereniging wordt een lijst verstrekt van de gezondheidsbedreigende stoffen waarmee wordt gewerkt.

Artikel 3A

Werkgelegenheid

1. De werkgever verbindt zich om wanneer hij van oordeel is dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden, dan wel ten gevolge van reorganisatie of verdere automatisering resp. mechanisering tot ontslagaanzegging aan of verplaatsing van een in het licht van de ondernemingsgrootte belangrijk aantal werknemers moet worden besloten, onverwijld contact op te nemen met de contracterende vakvereniging om na te gaan of bijvoorbeeld ontslag kan worden voorkomen en om eventuele sociale consequenties voor betrokkenen met de vakvereniging te bespreken.
2. De werkgever zal 1 maal per jaar met de vakvereniging de algemene gang van zaken in de onderneming bespreken. Eventueel zal de werkgever de vakvereniging schriftelijke voorinformatie verstrekken. In dit periodiek overleg zal de werkgever informatie geven over de recente activiteiten en voorgenomen plannen op het terrein van milieu.
3. De werkgever zal de vakvereniging een afschrift doen toekomen van een aanvraag voor subsidie t.b.v. arbeidsplaatsverbetering. De vakvereniging kan desgewenst hierover overleg met de werkgever plegen.
4. Vacatures
 - a. Indien te vervullen vacatures ontstaan zal de werkgever het eigen personeel en uitzendkrachten de gelegenheid bieden te solliciteren.
 - c. De werkgever kan bij vervulling van vacatures gebruik maken van eventuele overheidssubsidie regelingen ter omscholing van werkloze werknemers, met welke werknemers een vast dienstverband zal worden aangegaan.
 - d.
 - e. De werkgever zal het gebruik van ingeleende arbeidskrachten tot het uiterste beperken.

- f. Als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming zal de werkgever speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de z.g. kwetsbare groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers).
5. De werkgever zal, indien zich investerings- c.q. desinvesteringsplannen met aanmerkelijke gevolgen voor de werkgelegenheid in kwalitatieve of kwantitatieve zin voordoen, de vakvereniging alsmede de Contactgroep tijdig terzake informeren.

Indien de toepassing van nieuwe technologieën andere functies doet ontstaan, zullen de bestaande werknemers nadrukkelijk worden uitgenodigd zich middels om-, her- en bijscholing in staat te stellen te kunnen voldoen aan de nieuw gestelde functie-eisen.

6. Gelijke kansen voor vrouwen

Partijen erkennen, dat van modern personeelsbeleid geen sprake kan zijn indien vrouwen ten opzichte van mannen ongelijke rechten zouden hebben. Danisco Zaandam BV maakt dan ook geen onderscheid ten aanzien van vrouwen, noch terzake van werving en selectie, noch van opleiding en carrièrebegeleiding. Vrouwen zullen evenwel worden aangemoedigd - in het bijzonder waar het niet-traditionele en nieuwe opleidingen betreft - om daaraan deel te nemen.

7. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten.
Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.
Werkgever zal in overleg met de Contactgroep nadere invulling geven aan procedures, verband houdend met de uitvoering van de Wet WIA. In dit kader zal ook worden bekeken welke arbeidsplaatsen als zodanig kunnen worden aangeduid en welke voorzieningen daartoe zouden kunnen worden getroffen.
8. In samenwerking met de Arbodienst is een plan opgesteld voor de begeleiding van zieke werknemers. Dit plan zal in het periodiek overleg met de vakvereniging worden besproken.

9. Deeltijdarbeid

Werkgever zal het werken in deeltijdarbeid bevorderen in alle functies en op alle niveaus.
Een verzoek van een werknemer zal, indien en voorzover bedrijfsomstandigheden dit toelaten, worden gehonoreerd. De werkgever reageert binnen een maand op een verzoek van een werknemer. Indien het verzoek wordt afgewezen, zal dit schriftelijk worden gemotiveerd.
Jaarlijks zal een overzicht aan de vakvereniging worden verstrekt inzake het aantal deeltijdwerkers.

10. Ouderschapsverlof en geboorteverlof

Verlof voor ouders is wettelijk geregeld en bestaat uit de volgende regelingen:

- 1 week Geboorteverlof voor partners (artikel 4.2 Wet arbeid en zorg)
- 5 weken Aanvullend Geboorteverlof voor partners (artikel 4.2A Wet arbeid en zorg)
- 9 weken Betaald Ouderschapsverlof (artikel 6 Wet arbeid en zorg)
- 17 weken Onbetaald Ouderschapsverlof (artikel 6 Wet arbeid en zorg)

Geboorteverlof voor partners

De werknemer heeft bij de geboorte van zijn kind standaard recht op 1 week geboorteverlof. Dit dient binnen 4 weken na verwelkoming van het kind opgenomen te worden en werkgever betaalt 100% van het maandsalaris door.

Aanvullend Geboorteverlof voor partners

Naast de week geboorteverlof heeft de werknemer recht op 5 weken Aanvullend geboorteverlof. Dit wordt ook voor 100% doorbetaald. De 5 weken zijn vrij in te delen, maar dienen binnen 6 maanden na verwelkoming van het kindje opgenomen te worden.

Betaald Ouderschapsverlof

Danisco Zaandam vult het wettelijk betaald ouderschapsverlof aan tot 100% van het maandsalaris. Betaald ouderschapsverlof mag de werknemer in blokken (van een x aantal weken) opnemen, maar ook bijvoorbeeld als 1 of 2 dagen per week. Betaald ouderschapsverlof dient binnen 1 jaar na verwelkoming van het kind opgenomen te worden.

Onbetaald Ouderschapsverlof

Het betaald ouderschapsverlof kan de werknemer voortzetten in 17 weken onbetaald verlof. Dit verlof geeft de werknemer de mogelijkheid minder te werken en meer bij zijn kind te zijn. Dit verlof is geldig totdat het kind 8 jaar oud wordt.

Proces

Ouderschapsverlof moet de werknemer vooraf bespreken met de manager en moet goedgekeurd worden. Hierbij worden individuele voorkeuren, de functie en bijbehorende verantwoordelijkheden en bedrijfsdoeleinden meegewogen.

Pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof

De werkgever continueert de pensioenopbouw volledig gedurende de periode dat de werknemer (deels betaald en deels onbetaald) ouderschapsverlof geniet.

Artikel 4

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als goede werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
3. De werknemer is verplicht om alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
5. De werknemer is verplicht zich, voor wat zijn dienst- en schafttijd betreft, te houden aan de in het bedrijf van de werkgever van toepassing zijnde dienstroosters.
6. Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt dat de werknemers ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid moeten verrichten, zal hij na overleg met de OR hier opdracht toe kunnen geven, mits de werkgever de door/of krachtens de Arbeidstijdenwet vastgestelde bepalingen in acht neemt.
7. De werknemer vraagt Danisco toestemming om betaalde nevenwerkzaamheden te mogen uitvoeren; toestemming weigert Danisco alleen als er een objectieve rechtvaardigingsgrond is.

Dat is bijvoorbeeld het geval als door de nevenwerkzaamheden:

- de arbeidstijdenwetgeving niet wordt nageleefd of
- er een onveilige situatie ontstaat of
- werk wordt verricht wat Danisco kan schaden in haar belangen.

Overtreed je deze afspraak, dan kan Danisco je schorsen en in geval van herhaling op staande voet ontslaan.

8. De werknemer is, indien de werkgever dit verzoekt, verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij het in deze overeenkomst bepaalde van toepassing wordt verklaard.

9. De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend is of wordt, zoals omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten.
10. De werknemer is verplicht eventuele medische keuringen te ondergaan volgens de in het bedrijf terzake geldende voorschriften door een door de werkgever aan te wijzen geneeskundige. De werkgever zal de inhoud van de betreffende voorschriften bij de Contactgroep aan de orde stellen.
11. Iedere werknemer heeft het recht om in geval van hem persoonlijk onmiddellijk bedreigend gevaar voor zijn veiligheid en/of gezondheid, zijn werkzaamheden op te schorten en hij heeft de plicht in dat geval zijn directe chef of diens plaatsvervanger onverwijld te waarschuwen. De werkgever ziet er op toe, dat voor een werknemer die van bovengenoemd recht gebruik maakt, geen nadelige gevolgen voor zijn positie als werknemer voortvloeien.
12. De werknemer dient t.o.v. een collega zich te onthouden van gedragingen waarvan deze duidelijk laat blijken, en/of de pleger redelijkerwijs moet begrijpen, dat betrokkene deze ervaart als een ongewenste intimiteit.
13. Indien de werknemer gegronde reden heeft om aan te nemen, dat de milieuvoorschriften worden overtreden, zal hij alvorens de werkzaamheden uit te voeren hierover overleg plegen met de bedrijfsleiding c.q. de directie.

Artikel 5

Indienstneming en ontslag

1. Voor alle contracten voor bepaalde tijd met een duur van meer dan 6 maanden, en voor contracten voor bepaalde tijd waarvan het einde niet op een kalenderdatum is gesteld, geldt een proeftijd van twee maanden. Geen proeftijd wordt aangegaan bij een overeenkomst voor bepaalde tijd van minder dan 6 maanden.
De afgesproken proeftijd zal schriftelijk worden vastgelegd.

Dienstbetrekkingen voor een bepaalde termijn zullen minimaal een periode van 4 maanden betreffen en zullen alleen worden aangegaan indien dit strikt nodig is.
2. Voorzover bij of krachtens de wet of andere bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet anders is bepaald, bedraagt na de proeftijd de termijn van opzegging:
 - a. voor de werkgever een maand, indien de dienstbetrekking op de dag van opzegging korter dan vijf jaar heeft geduurd, twee maanden bij een dienstverband van vijf jaar of langer, maar korter dan 10 jaar, drie maanden bij een dienstverband van tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar en vier maanden bij een dienstverband van vijftien jaar of langer.

De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging kan op grond van artikel 7:672 BW worden verkort met één maand. De minimumopzegtermijn voor de werkgever bedraagt een maand.

Voor de werknemer die op het tijdstip van het in werking treden van de Wet flexibiliteit en zekerheid 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn van opzegging gold dan volgens deze wet, blijft de oude termijn gelden.
 - b. voor de werknemer een maand.
De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand.
3. De dienstbetrekking voor een bepaalde tijd aangegaan eindigt van rechtswege na het verstrijken van de tijd, vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

De dienstbetrekking voor een vooraf bepaalde termijn dient hetzij schriftelijk te worden overeengekomen, hetzij schriftelijk aan de betreffende werknemer te worden bevestigd.

4. In alle gevallen eindigt de dienstbetrekking, automatisch en zonder dat opzegging nodig is, op de dag waarop de betrokken werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
5. In geval de werkgever tot weder aanneming van personeel overgaat, zal door hem zoveel mogelijk voorrang worden gegeven aan degenen, die het langste dienstverband bij de onderneming hadden, voor zover zij geschikt zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten en niet meer dan een jaar is verlopen sedert hun ontslag.

Artikel 6

Arbeidsduur, werktijden en dienstrooster

1.
 - a. De normale arbeidsduur bedraagt voor de werknemers werkzaam in de dagdienst 40 uur per week, verdeeld over maandag tot en met vrijdag.
 - b. De normale arbeidsduur bedraagt voor de werknemers werkzaam in een tweeploegendienst gemiddeld 40 uur per week.
 - c. De normale arbeidsduur bedraagt voor de werknemers werkzaam in een drieploegendienst gemiddeld 40 uur per week.
2.
 - a. De normale werktijd voor werknemers in dagdienst ligt tussen 06.00 en 18.00 uur op de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek.
 - b. De normale werktijd voor werknemers in twee- en drieploegendienst wordt in het algemeen zodanig begrensd door het tijdstip van opkomen en afgaan volgens dienstrooster, dat tussen het einde en het begin van het dienstrooster een ononderbroken rustperiode van tenminste 30 uur bestaat, waarvan 22 uur op zondag, met dien verstande dat iedere werknemer een rustperiode van tenminste 36 uur dient te genieten.
In afwijking van het voorgaande geldt na een reeks nachtdiensten een minimale rust van 48 uur.
 - c. Bij een niet tijdige aflossing van de nachtdienst (bijvoorbeeld als gevolg van ziekte) kan boven de normale arbeidstijd van de nachtdienst twee uur worden overgewerkt.
3.
 - a. Onder dienstrooster wordt verstaan iedere door de werkgever per kalenderweek vastgestelde werktijdregeling.
 - b. De werkgever zal, indien daarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, niet tot invoering van een andere werktijdregeling overgaan dan in overleg met de de Contactgroep, onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging hierover overleg met de werkgever te plegen. Indien de nieuwe werktijdregeling echter tot gevolg heeft, dat arbeid op zondag moet worden verricht, zal de werkgever overleg met de vakvereniging plegen.
 - c. Voor zover daar niet nadrukkelijk van is afgeweken in deze cao, zijn de normen uit bijlage E van toepassing voor de werktijdenregelingen. Indien werkgever buiten deze normen wenst te treden heeft de vakvereniging de verplichting hierover constructief overleg te plegen.

Artikel 7

Functiegroepen en salarisschalen

1.
 - a. De functies van de werknemers zijn op basis van werkclassificatie gewaardeerd en ingedeeld in functiegroepen, welke in bijlage A bij deze overeenkomst zijn opgenomen.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal gebaseerd op het aantal functiejaren.

De functiejarenschalen zijn opgenomen in bijlage B bij deze overeenkomst.

- c. Bijlage A en B worden geacht een integraal deel van deze overeenkomst te zijn.
2. Iedere werknemer ontvangt schriftelijke mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld en het daarbij behorende schaalsalaris.
3. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving en als gevolg daarvan tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:
 - a. De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij de personeelsdienst, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef.
De bezwaren dienen zo veel mogelijk door argumenten, b.v. uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving, enz., te worden ondersteund.
De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer.
 - b. Indien de onder a. aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, 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 deskundigen functiewaardering van de vakvereniging.
Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de deskundigen functiewaardering van de werkgever aanwezig zijn.
De deskundigen functiewaardering van de werkgever en de vakvereniging overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.
 - c. Bovengenoemde procedure geldt in principe voor georganiseerde werknemers.
Voor niet-georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure met dien verstande, dat het bezwaar vermeld onder punt b wordt ingediend bij de directeur van de onderneming. De directeur kan zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een externe deskundige functiewaardering.
 - d. Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.

Artikel 8

Toepassing van de salarisschalen

I. Functiejarenschaal

1.
 - a. Werknemers van 18 jaar 19 jaar en ouder ontvangen het schaalsalaris bij 0 functiejaren behorende bij de functiegroep waarin zij overeenkomstig hun normaliter uit te oefenen functie zijn ingedeeld, indien zij daarvoor over de vereiste kundigheden en ervaring beschikken.
 - b. Dit schaalsalaris wordt eenmaal per jaar opnieuw vastgesteld door toekenning van een functiejaar zoals aangegeven in de salarisschaal en wel met ingang van 1 januari van elk kalenderjaar, mits de betrokken werknemer gedurende ten minste 6 aan de genoemde data voorafgaande maanden in dienst van de werkgever is.
 - c. Herzieningen van de schaalsalarissen op andere tijdstippen dan onder b. genoemd kunnen slechts plaatsvinden bij indeling in een andere functiegroep c.q. salarisschaal op grond van het bepaalde in lid 4 en 5 van dit artikel.
2.
 - a. Indien in afwijking van het in lid 1 a bepaalde, aan de werknemer een schaalsalaris behorende bij een of meer functiejaren is toegekend, zal de eerstvolgende functiejarenverhoging eveneens worden toegekend conform het bepaalde in lid 1 b.

- b. Ligt, in geval van bevordering zoals bedoeld in lid 3 van dit artikel tussen die bevordering en de daaropvolgende datum van 1 januari een termijn van minder dan 6 maanden, dan kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de eerstvolgende functiejaarsverhoging 12 maanden later plaatsvinden dan met ingang van 1 januari volgend op de bevordering.

II. Functionele overplaatsing

- 3. Bij indeling in een hogere functiegroep c.q. hogere salarisschaal van een werknemer die onder de functiejaarschaal valt, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris het halve verschil van de schaalsalarissen bij 0 functiejaars van de desbetreffende functiegroepen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal; deze verhoging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functiegroep heeft plaatsgevonden. De eerstvolgende functiejaarsverhoging wordt toegekend conform het bepaalde in lid 1 b voor werknemers die onder de functiejaarschaal vallen.
- 4. a. Bij indeling in een lagere functiegroep c.q. lagere salarisschaal door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, van een werknemer die onder de functiejaarschaal valt, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het halve verschil van de schaalsalarissen bij 0 functiejaars van de desbetreffende functiegroepen of zoveel meer als nodig is om een nieuw schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal; deze verlaging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functiegroep heeft plaatsgevonden.
De eerstvolgende functiejaarsverhoging wordt toegekend conform het bepaalde in lid 1 b voor werknemers die onder de functiejaarschaal vallen.
- b. Aan werknemers die echter als gevolg van bedrijfsomstandigheden door de bedrijfsleiding worden overgeplaatst in een lagere functiegroep, worden zoveel meer functiejaars in de lagere salarisschaal toegekend als nodig zijn om hun oorspronkelijke salaris zoveel mogelijk te handhaven. Indien deze functiejaars-toekenning daartoe niet toereikend is, wordt een persoonlijke toeslag gegeven. Deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mede met verhogingen van de salarisschalen.

III. Tijdelijke functiewaarneming

- 5. a. Medewerkers die tijdelijk een hoger ingedeelde functie waarnemen, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun functie overeenkomen.
Indien de tijdelijke waarneming ten minste 5 achtereenvolgende diensten heeft geduurd ontvangt de medewerker een uitkering conform het bepaalde in lid b. De duur van een tijdelijke waarneming mag maximaal 12 maanden bedragen.
- b. Indien aan de voorwaarden genoemd in lid a. is voldaan ontvangt de medewerker een uitkering ter grootte van het verschil van de schaalsalarissen bij 0-functiejaars van de desbetreffende functiegroepen, naar rato van het aantal uren van waarneming, met als minimum een uitkering van bruto € 0,45 per uur.

IV. Diversen

- 6. Het maandsalaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel en in artikel 7 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving. Een en ander onverminderd het recht van de meest gerede partij ter andere zijde hierover overleg te plegen met de werkgever.
- 7. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst, gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt ten gevolge van afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

Artikel 9A

Oververdiensten

1. De werknemers zullen in de gelegenheid worden gesteld een premie te behalen door middel van een op waardering berustend systeem.
2.
 - a. Voor werknemers in dienst op 31 december 2016 geldt dat hun bonuspercentage wordt bevroren op het niveau van 1 januari 2017. Deze bonuspercentages kunnen variëren tussen minimaal 1% en maximaal 6% .
Met ingang van 1 januari 2017 geldt dat het bonuspercentage is gekoppeld aan de beoordeling en kan aan een werknemer een hoger percentage bonus toegekend worden dan zijn huidige, bevroren niveau. Hierbij geldt de volgende staffel:
 - “onvoldoende” = 0%
 - “matig” = 2%
 - “goed” = 4%
 - “uitstekend” = 6%.
 - b. Voor werknemers in dienst vanaf 1 januari 2017 geldt dat het bonuspercentage is gekoppeld aan de beoordeling, waarbij bij de volgende percentages gelden:
 - “onvoldoende” = 0%
 - “matig” = 2%
 - “goed” = 4%
 - “uitstekend” = 6%.

Artikel 9B

Eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering zal € 775,- zijn.

De berekening van de capaciteitsbezetting wordt bepaald op basis van een bezettingsgraadratio van 2/3e voor de D-lijn en 1/3e voor de Modificatie lijn.

<50%	geen extra uitkering
50-62%	Euro 15
63-74%	Euro 30
>75%	Euro 50

Artikel 9C

Uitkering op basis van kwaliteitsdoelstellingen

De uitkering van € 650,- bruto op basis van de kwaliteitsdoelstellingen wordt gecontinueerd op het huidige niveau. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van het behaalde resultaat van de, aan het begin van het jaar in overleg met de Contactgroep, vastgestelde doelstellingen. Aan het eind van het jaar wordt in gezamenlijk overleg met de Contactgroep de hoogte vastgesteld.

Artikel 10

Ploegendiensttoeslag

1. De werknemers die volgens dienstrooster arbeid in ploegendienst verrichten ontvangen per maand (voor gedeelten van een maand naar evenredigheid) de volgende toeslagen:
 - a. tweeploegendienst: 13% van het maandsalaris.
 - b. drieploegendienst: 20% van het maandsalaris.
2. Zijn als gevolg van overplaatsing naar een andere dienst aan het einde van de week meer diensten gemaakt dan die, welke behoren bij het dienstrooster dat aan het begin van de week op hem van toepassing was, dan zullen deze meerdere diensten als overwerk worden uitbetaald, in welk geval over de desbetreffende uren geen ploegentoeslag wordt toegekend.
3.
 - a. Werknemers die door de bedrijfsleiding worden teruggeplaatst van een hoger betaalde ploegendienst naar een lager betaalde ploegendienst of naar de dagdienst, ontvangen het geldbedrag van de oorspronkelijke ploegentoeslag nog gedurende de hieronder vermelde periode.
 - b. Dit geldbedrag wordt de lopende week uit plus twee weken uitbetaald indien het betreft terugplaatsing uit de drieploegendienst; betreft de terugplaatsing uit de tweeploegendienst dan wordt het geldbedrag uitbetaald gedurende de lopende week uit plus een week.
Een en ander voor zover de betrokken werknemer voor de terugplaatsing korter dan 1 jaar in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam is geweest.
 1. Is de werknemer voor de terugplaatsing langer dan 1 jaar doch korter dan 3 jaar in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam geweest, dan ontvangt hij boven de onder b aangegeven periode nog:
 - 1 maand 90%
 - 1 maand 75%
 - 1 maand 60%
 - 1 maand 45%
 - 1 maand 30%
 - 1 maand 15%van het geldbedrag van de oorspronkelijke ploegentoeslag.
 2. Is de werknemer voor de terugplaatsing langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam geweest, dan bedragen de onder b.1. aangegeven periodes steeds 1,5 maand.
 3. Is de werknemer voor de terugplaatsing langer dan 5 jaar doch korter dan 10 jaar in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam geweest, dan bedragen de onder b.1. aangegeven periodes steeds 2 maanden.

Is de werknemer voor de terugplaatsing langer dan 10 jaar doch korter dan 20 jaar in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam geweest, dan bedragen de onder b.1. aangegeven periodes steeds 3 maanden.

Is de werknemer voor de terugplaatsing 20 jaar of langer in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam geweest, dan bedragen de onder b.1. aangegeven periodes steeds 4 maanden.
 4. Is de werknemer op het moment van terugplaatsing 55 jaar of ouder, dan zal geen afbouw van de ploegentoeslag plaatsvinden.

Artikel 11

Verschoven uren

1. Onder verschoven uren worden verstaan de gewerkte uren vallende buiten het dienstrooster, zonder dat de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden.

2. Verschoven uren worden als volgt beloond met:
 - a. 0.31% van het maandsalaris met dien verstande dat
 - b. 0.61% van het maandsalaris wordt betaald, indien zij vallen op zaterdag tussen 18.00 en 24.00 uur en op maandag tussen 00.00 en 06.00 uur.
3. In afwijking van het in lid 1 bepaalde worden niet als verschoven uren beschouwd uren, door een werknemer in de dagdienst, gewerkt tijdens buiten het dienstrooster vallende tijd, indien:
 - a. het werk niet eerder aanvangt dan des morgens 07.00 uur;
 - b. het werk niet later eindigt dan des avonds 18.00 uur;
 - c. de dagelijkse schafttijd niet wordt verlengd.
4. In afwijking van het in lid 1 bepaalde zal de werkgever de uren door de werknemer gewerkt tijdens buiten het dienstrooster vallende tijd als gevolg van overplaatsing naar een andere dienst, niet als verschoven uren beschouwen, in welk geval de werknemer:
 - a. Met ingang van de dag van overplaatsing zal worden beloond overeenkomstig de regeling voor de nieuwe dienst;
 - b. Voor elke overplaatsing - met uitzondering van terugplaatsing in dezelfde kalenderweek - een vergoeding ontvangt van 0.81% van het schaalsalaris, met als minimum het schaal-salaris bij 0 functie jaren in groep B;
 - c. Ten minste de ploegentoeslag zal ontvangen die hij verdiend zou hebben indien hij de gehele kalenderweek volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster, waarbij de dienst die op zaterdag, voorafgaande aan de overplaatsing, normaal voor de komende week had kunnen worden verwacht bepalend is, had gewerkt.
5. Over verschoven uren als bedoeld in lid 1 en 2 van dit artikel wordt geen toeslag voor ploegendienst toegekend.

Artikel 12

Overwerk

1. Overwerk is in opdracht van de werkgever verricht werk boven de normale arbeidsduur volgens het toepasselijke dienstrooster.
Voor deeltijdwerknemers is de contractueel overeengekomen arbeidsduur bepalend.
2. Overwerk zal zo veel mogelijk worden beperkt, doch het is voor de werknemers verplicht, indien de eisen van het bedrijf het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken.
Deze verplichting geldt niet voor overwerk dat uitgaat boven 20 uur per maand.
Deze verplichting geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.
3.
 - a. Indien het door productiepersoneel te verrichten overwerk omvangrijk is, hetzij op grond van de periode gedurende welke het dient te worden verricht, hetzij op grond van het aantal werknemers dat erbij betrokken is, zal de werkgever hierover advies vragen aan de Contactgroep.
 - b. Op zondagen en algemeen erkende Christelijke feestdagen zal niet worden gewerkt, tenzij dit naar het oordeel van de werkgever niet kan worden vermeden.

Indien in de productieafdelingen op zondag of op een algemeen erkende Christelijke feestdag moet worden gewerkt, zal de werkgever een beslissing nemen na overleg met de vakvereniging.

De werkgever zal ernstig rekening houden met op levensbeschouwing gegronde bezwaren van werknemers tegen het werken op zon- en algemeen erkende Christelijke feestdagen.

4.
 - a. Overwerk zal in beginsel, mits binnen 30 dagen opgenomen, door werkverlet worden ingehaald.
 - b. De werknemer kan kiezen om eveneens de toeslag in de vorm van werkverlet op te nemen.
5. In afwijking van het anders en overigens bepaalde in dit artikel wordt geen betaling gegeven voor:
 - a. overwerk van een kwartier of minder per dag;
 - b. werk hetwelk verricht wordt voor het inhalen van andere verzuimde dagen of uren dan bedoeld in de artikelen 13, 14 en 15.
6. De werknemer die voor het in opdracht verrichten van overwerk daardoor genoodzaakt wordt een of meer gangen naar de fabriek te maken, ontvangt daarvoor telkens een extra vergoeding, uitgedrukt in een percentage van het schaalsalaris en wel als volgt:
 - 0.81% indien dit plaatsvindt op maandag tot en met vrijdag;
 - 1.08% indien dit plaatsvindt op zaterdag;
 - 1.35% indien dit plaatsvindt op zondag.
7. Overwerk wordt naast en boven het doorbetaalde maandsalaris per uur beloond met:
 - a. 0.92% van het maandsalaris met dien verstande dat:
 - b. 1.22% van het maandsalaris wordt betaald indien het verricht wordt tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur of op een niet op zondag vallende feestdag.

Werknemer kan kiezen om de toeslag ook in verlof op te nemen.

Indien het bepaalde in lid 4.a van toepassing is, zal de overwerkbeloning per uur vrijaf met 0.61% van het maandsalaris worden verminderd.

Indien de werknemer van de mogelijkheid van lid 4.b gebruik wenst te maken wordt de overwerkbeloning in zijn geheel in werkverlet gecompenseerd.

8. De zon- en algemeen erkende christelijke feestdagen worden voor de toepassing van dit artikel geacht te lopen van 00.00 tot 24.00 uur.
9. Over de uren van overwerk wordt geen toeslag voor ploegdienst toegekend.

Artikel 13

Feestdagen

1. Onder feestdagen wordt verstaan
 - a. de algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten: nieuwjaarsdag, 2^e paasdag, Hemelvaartsdag, 2^e pinksterdag en de beide kerstdagen;
 - b. Koningsdag en de dag op welke krachtens aanwijzing van de overheid extra vrijaf mag worden verleend in verband met de viering van de Nationale Bevrijding (éénmaal per vijf jaar).
2. Indien op een feestdag welke niet op een roostervrije dag valt wel wordt gewerkt, geldt voor de betaling het in artikel 12 lid 7 bepaalde.

Indien het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever toelaat, zal op een andere door de werkgever aan te wijzen dag evenzoveel uren vrij worden gegeven met behoud van een evenredig deel van het maandsalaris.

In dat geval worden de in artikel 12 lid 7 genoemde overwerkbeloningen verminderd met 0,61% van het maandsalaris per gecompenseerd uur vrijaf.

Artikel 14

Bijzonder verlof

1. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op 3 dagen bijzonder, betaald verlof. Het maakt hierbij niet uit of de werknemer in deeltijd werkt of niet.
Dit bijzonder verlof kan de werknemer naar eigen inzicht inzetten voor bepaalde gelegenheden. Dit kan bijvoorbeeld zijn:
 - gelegenheden in verband met huwelijk/geregistreerd partnerschap,
 - gelegenheden in verband met overlijden,
 - verhuizen,
 - bezoeken van een arts, indien dit niet buiten werktijd kan,
 - (georganiseerd) vrijwilligerswerk,
 - helpen op school van je kind, of
 - mantelzorgtaken.
2. Wanneer de werknemer onvoldoende bijzonder verlofdagen heeft om toch deel te kunnen nemen aan een gelegenheid, dan overleggen werkgever en werknemer over een oplossing.
3. De werknemer heeft recht op het bijzonder verlof wanneer hij zijn manager zo mogelijk tenminste één dag van tevoren op de hoogte brengt en hij de gelegenheid bijwoont.
De werkgever kan aan de werknemer vragen aan te tonen dat hij aanwezig is geweest bij de gelegenheid.
4. Als de gelegenheid niet plaatsvindt, heeft de werknemer geen recht op de bijzonder verlofdagen. Ook bestaat er geen recht op een financiële vergoeding.
5. De bijzonder verlofdagen kan de werknemer niet meenemen naar het volgende jaar.
6. Aan jeugdige werknemers tot en met 18 jaar wordt, indien en voorzover zij deelnemen aan vakonderwijs dan wel algemeen vormend onderwijs genieten, 1 dag per week vrijaf met behoud van salaris toegekend.
7. Indien de bedrijfsomstandigheden, zulks ter beoordeling van de werkgever, dit toelaten, wordt aan werknemers, leden van een vakvereniging, die als bestuurslid of afgevaardigde moeten deelnemen aan statutaire vergaderingen van in de statuten voorziene organen, op tijdig verzoek van het hoofdbestuur van de desbetreffende vakvereniging, de daarvoor benodigde tijd vrijaf met behoud van salaris gegeven.

Voor wat betreft deelneming aan door de vakvereniging te organiseren vormings- en scholings-bijeenkomsten zal van geval tot geval vooraf door het bestuur van de vakvereniging met de werknemer overleg worden gepleegd over de mogelijkheden dat gedurende de gevraagde tijd vrijaf wordt gegeven.
Indien deze mogelijkheid als dan blijkt te bestaan, zal het salaris over de desbetreffende periode worden doorbetaald.
8. Werknemers die in het laatste jaar voor hun pensionering een (pre)pensioneringscursus willen volgen, kunnen daartoe 5 dagen betaald verlof opnemen.
9. In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan schaalsalaris plus eventuele ploegentoeslag + eventuele toeslag als bedoeld in artikel 8 sub IV lid 6, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.

Artikel 15

Vakantie

1. a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van salaris van 25 dagen of diensten.
b. Voorzover de onder a. aangegeven dagen vakantie betrekking hebben op gedeelten van een vakantiejaar dienstverband, hebben de betrokken werknemers recht op een evenredig deel van de respectieve dagen vakantie met behoud van salaris.

- c. Van deze vakantie zullen drie kalenderweken aaneengesloten worden genoten en de overige dagen in de vorm van snipperdagen. Indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten kan voorafgaand of aansluitend een extra week vakantie worden genoten.
2. Bovendien heeft de werknemer per vol vakantiejaar recht op de navolgende extra dagen met behoud van salaris:
- | | |
|--|------------|
| bij het bereiken van de 45-jarige leeftijd | : 1 dag |
| bij het bereiken van de 50-jarige leeftijd | : 2 dagen |
| bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd | : 4 dagen |
| bij het bereiken van de 56-jarige leeftijd | : 5 dagen |
| bij het bereiken van de 57-jarige leeftijd | : 6 dagen |
| bij het bereiken van de 58-jarige leeftijd | : 7 dagen |
| bij het bereiken van de 59-jarige leeftijd | : 8 dagen |
| bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd | : 13 dagen |
| bij het bereiken van 61 jaar en ouder | : 18 dagen |
- Naast bovenstaande extra dagen heeft de werknemer bij het bereiken van het 10 jarig dienstverband eveneens recht op een extra dag met behoud van salaris.
3. Werknemers die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 19 jaar nog niet hebben bereikt, hebben boven de vakantierechten omschreven in lid 1, recht op 2 dagen vakantie met behoud van salaris.
4. Het totaal aantal te verwerven vakantiedagen krachtens het bepaalde in de voorgaande leden van dit artikel, zal per vol vakantiejaar dienstverband niet meer dan 44 kunnen bedragen.
5. Het vakantiejaar loopt van 1 januari van elk kalenderjaar tot en met 31 december van het daaropvolgende kalenderjaar.
De snipperdagen worden gegeven in het lopende vakantiejaar, voorzover mogelijk in de maanden juni tot en met september.
Indien de werknemer de vakantie- of snipperdagen waarop hij recht had niet heeft opgenomen voor 30 september volgend op het vakantiejaar waarin ze hadden mogen worden genoten, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.
6. Onder de snipperdagen zijn begrepen alle bijzondere vrije dagen, met uitzondering van de in artikel 13 en 14 genoemde feestdagen en dagen van geoorloofd verzuim.
De werkgever stelt telkens voor de aanvang van het vakantiejaar, na overleg met de Contactgroep, de data vast der bovenbedoelde vrije dagen (zogenaamde vaste snipperdagen) welke maximaal 3 kunnen bedragen.
7. De data der eventueel overblijvende snipperdagen (zogenaamde vrije snipperdagen) worden op verzoek van de werknemer en in overleg met de werkgever voor elk geval afzonderlijk vastgesteld. De werkgever kan bepalen dat het verzoek een bepaalde tijd tevoren bij hem moet zijn ingediend. Voor snipperdagen die langer dan een maand voor het gewenste vrijaf zijn aangevraagd, zal uiterlijk 3 weken voor het gewenste vrijaf een definitief besluit over de toekenning worden genomen.
8. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een of meer feestdagen of vaste snipperdagen, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd tenzij de werkgever er de voorkeur aan mocht geven een overeenkomstig aantal snipperdagen toe te kennen, waarvan de data door hem, na overleg met de werknemer, worden vastgesteld.
9. Indien de onderneming gedurende de periode van de aaneengesloten vakantie gesloten is, zal aan de werknemer die bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 17 van dit artikel voldoende zijn voor de aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
- a. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 - b. zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie en/of

- c. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
 - d. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende vakantiejaar, in welk geval de inhaalluren niet worden beloond.
10. De werkgever heeft het recht de teveel genoten vakantiedagen te doen inhalen of te verrekenen met nog te verdienen vakantiedagen. Ingeval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van de werknemer, heeft de werkgever het recht teveel genoten vakantiedagen te verrekenen met het salaris.
11. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen als genoemd in artikel 14 lid 2B, sub c, f, g, h, en i, alsmede wegens:
- 1. ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - 2. het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - 3. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - 4. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - 5. zwangerschap of bevalling;
 - 6. het volgen van onderricht, waartoe de werkgever jeugdige werknemers die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt, krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen;

gelden niet als vakantiedagen.

Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantiedagen worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd, dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd. Indien een van de hiervoor genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk, uiterlijk na afloop van de vakantie of snipperdag, mededeling te doen.

12. a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet- verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens een der redenen genoemd in lid 11 sub 1 t/m 6 met dien verstande dat in geval van de reden genoemd in lid 11 sub 1, alleen de wettelijke vakantierechten (zoals aangegeven in artikel 7: 634 BW) worden opgebouwd.
- 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.
13. Indien de arbeidsverhouding aanvangt, dan wel eindigt in de loop van een vakantiejaar, heeft de werknemer voor elke maand gedurende welke hij tijdens dat vakantiejaar bij de werkgever in dienst is geweest, recht op een evenredig deel van de in lid 1 van dit artikel bedoelde vakantie.
14. 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 die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten, en wordt de werknemer die na 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 het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
15. Met betrekking tot de doorbetaling van het salaris als bedoeld in lid 1 van dit artikel, geldt dat wordt uitbetaald het gederfde inkomen over de door de afwezigheid vervallen werkuren van het dienstrooster, berekend op basis van het gemiddeld inkomen over de laatste zes weken, tenzij de werkgever om administratieve redenen een andere termijn aanhoudt, bij welke berekening overwerkbeloningen buiten beschouwing worden gelaten.

16. Indien de arbeidsverhouding eindigt wordt de werknemer voor elke niet genoten vakantiedag waarop hij krachtens zijn dienstverband recht had, als schadeloosstelling uitbetaald een evenredig deel van het maandinkomen berekend op basis van het gemiddelde inkomen over de laatste zes weken, tenzij de werkgever om administratieve redenen een andere termijn aanhoudt, bij welke berekening overwerkbeloningen buiten beschouwing worden gelaten.
17. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt de duur van „het verlof zonder behoud van salaris“, welke de werknemer op dat tijdstip toekomt.
18. De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen 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.
19. a. Wettelijke vakantiedagen die niet binnen een half jaar na het jaar van ontstaan van het recht zijn opgenomen, vervallen.

Bovenwettelijke vakantiedagen verjaren na verloop van 5 jaren na het einde van het kalenderjaar waarin deze aanspraak is ontstaan. In afwijking van het hiervoor bepaalde, behouden werknemers die langer dan een jaar volledig arbeidsongeschikt zijn geweest, hun aanspraak op niet opgenomen vakantiedagen, verworven gedurende het jaar voorafgaande aan bedoelde periode van arbeidsongeschiktheid, alsmede op niet opgenomen wettelijke vakantiedagen, verworven gedurende een jaar van deze periode.
- b. De werknemer kan ten behoeve van vormen van langdurig verlof zoals aanvullend ouderschapsverlof, aanvullend zorgverlof, eerder uittreden en scholingsverlof per kalenderjaar maximaal 5 vakantiedagen en maximaal 5 roostervrije of andere dagen sparen. Deze dagen zullen niet vervallen.

Artikel 15 A

Roostervrije dagen

1. Werknemers in dienst op 31 december 2016 ontvangen 20,5 roostervrije dagen op jaarbasis met behoud van het maandinkomen.

Werknemers in dienst vanaf 1 januari 2017 ontvangen 10 roostervrije dagen op jaarbasis met behoud van maandinkomen. Van deze 10 roostervrije dagen kunnen er 5 collectief worden vastgesteld.

De roostervrije dagen zullen in overleg met de Contactgroep worden vastgesteld.
2. De niet opgenomen roostervrije dagen vervallen aan het einde van het kalenderjaar, ook indien de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid niet in staat was deze dagen te genieten. Dit geldt niet voor de maximaal 5 roostervrije dagen specifiek bedoeld voor het sparen voor langdurig verlof zoals geregeld in artikel 15 lid 19 b.
Wanneer de werknemer ziek is op een geplande roostervrije dag en hij/zij zich op de eerste ziektedag zelf ziek gemeld heeft via het geldende verzuimprotocol (zie Artikel 17A). mag de werknemer voor de gemiste roostervrije dag een nieuwe roostervrije dag inplannen.
3. Bij het vaststellen van roostervrije dagen wordt het clusteren van dagen zoveel mogelijk vermeden.
4. Indien op afdelingsniveau overeenstemming wordt bereikt over een andere invullingsvorm van de arbeidsduurverkorting dan door middel van roostervrije dagen, zal dit worden voorgelegd aan de vakbond.

Artikel 16

Vakantietoeslag

1. Ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie zal aan iedere op dat moment in dienst zijnde werknemer een vakantietoeslag worden uitbetaald van 8% van het door hem in het voorgaande vakantiejaar verdiende salaris, exclusief overwerkbeloningen.

Voor vak volwassen werknemers zal een minimum gelden van € 1.647,-- per vol vakantiejaar dienstverband.

De vakantietoeslag wordt eveneens uitgekeerd bij beëindiging van het dienstverband anders dan tijdens of bij het einde van de proeftijd en bedraagt dan het toepasselijke percentage van het door de betrokken werknemer verdiende salaris, exclusief overwerkbeloningen over de maanden waarover nog geen vakantietoeslag was uitgekeerd.

2. Onder salaris in de zin van dit artikel wordt verstaan het maandinkomen inclusief uitkeringen op grond van de Ziektewet, de WIA en eventuele bovenwettelijke uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid. In deze toeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
3.
 - a. Voor gedeelten van een vakantiejaar dienstverband heeft de betrokken werknemer recht op een evenredig deel van de vakantietoeslag.
Voor de vaststelling van de duur van het dienstverband is het dienovereenkomstig bepaalde in de leden 13 en 14 van artikel 15 eveneens van toepassing.
 - b. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt eventueel te veel of te weinig uitbetaalde vakantietoeslag alsnog verrekend.
4. Artikel 17, lid 2 van de Wet Minimumloon/Minimumvakantietoeslag blijft buiten toepassing.

Artikel 17

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Indien de werknemer door ziekte of zwangerschap of bevalling verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem uitsluitend de bepalingen van artikel 629 van het Burgerlijk Wetboek, WIA, WGA en IVA, voor zover hierna niet anders wordt bepaald.
Gedurende de twee eerste ziektejaren vindt een aanvulling op de loonbetaling plaats als volgt:
 - over de 1^e t/m de 24^e maand tot 100% van het inkomen.

Werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en intern niet tewerk gesteld kunnen worden, worden gedurende 2 jaar in dienst gehouden. Gedurende die periode wordt op kosten van de werkgever hulp geboden bij om- en bijscholing en outplacement.

Verder is afgesproken dat de pensioenopbouw gedurende de eerste 2 ziektejaren zal worden voortgezet, alsof een werknemer 100% aan het werk is.

2. De werkgever heeft het recht de in lid 1 van dit artikel genoemde bovenwettelijke aanvullingen geheel of ten dele niet te verstrekken aan de werknemer, die:
 - a. de controlevoorschriften overtreedt;
 - b. misbruik maakt van de regelingen.

Artikel 17A

I. Verzuimbegeleiding

1. Tijdens de looptijd van cao voert de werkgever een systematische begeleiding van zieke werknemers.

2. De werknemer is verplicht zich voor 10.00 uur ziek te melden bij de werkgever. Bij ziekmelding na dit tijdstip zullen de bepalingen van dit artikel eerst in werking treden op de eerste werkdag, volgend op die waarop de melding heeft plaatsgevonden.
3. De begeleiding vindt plaats op basis van wederzijdse vrijwilligheid en wederzijds vertrouwen en is bedoeld om het contact tussen zieke werknemers en het bedrijf te verbeteren en zieke werknemers zo snel mogelijk het werk te laten hervatten onder wegneming van de oorzaken in het werk die tot de ziekte hebben geleid, voor zover zij in de werksituatie gelegen zijn.
4. De verzuimbegeleider voert de begeleiding uit door middel van gesprekken met de betrokken werknemer en diens leidinggevende. De verzuimbegeleider bepaalt, wie er wordt uitgenodigd voor een gesprek en op welk moment. De werknemer heeft het recht een derde mee te nemen als vertrouwenspersoon.
De personeelsdienst fungeert als verzuimbegeleider.
5. Tijdens de begeleiding door de verzuimbegeleider wordt in beginsel geen gebruik gemaakt van enige vorm van disciplinaire maatregelen.
6. In geval van onenigheid tussen werkgever en/of verzuimbegeleider geeft de uitvoeringsinstelling, in het kader van de uitvoering van de ziekwet, de doorslag.
7. De werkgever spant zich in, afspraken te maken met de uitvoeringsinstelling over de coördinatie van de werkzaamheden van de verzuimbegeleider en de verzekeringsdeskundige.

II. Hervattingsplannen

1. Binnen 6 weken legt de werkgever contact met de werknemer en uitvoeringsinstelling. Dit contact vormt de eerste aanzet tot het opstellen van het re-integratieplan.
2. De werkgever is verantwoordelijk voor het opstellen van het re-integratieplan.
3. Het re-integratieplan wordt opgesteld tussen de zesde en de dertiende week van ziekte, in samenspraak tussen werkgever, werknemer, verzuimbegeleider en verzekeringsdeskundige. Het behoeft de instemming van werkgever en de werknemer.
4. In het plan wordt in ieder geval opgenomen:
 - een overzicht van de functionele beperkingen van de werknemer;
 - de hervattingsdoelstelling (bijv. terug in eigen werk; tijdelijk ander werk met het oog op terugkeer in de oude functie; eigen werk met aanpassingen; ander passend werk);
 - de hervattingstermijn;
 - de benodigde maatregelen, te nemen door werkgever, werknemer en uitvoeringsinstelling, om de hervatting mogelijk te maken (bijv. om-, her- en bijscholing, aanpassing van de werkplek, verbetering arbeidsorganisatie).
5. De werkgever en de werknemer zijn gehouden, zoveel als redelijkerwijs mogelijk is, zich in te zetten voor de uitvoering van het re-integratieplan.

Artikel 18

Tussentijdse wijzigingen

1. Ingeval zich een dusdanige wijziging van algemeen-economische of algemeen-sociale aard in Nederland voordoet dat een der partijen van oordeel is redelijkerwijze aan de bepalingen van deze overeenkomst, waarop deze wijziging direct betrekking heeft, niet langer gehouden kan worden geacht, zal de wederpartij gehouden zijn overleg op dit punt te plegen. Bij dit overleg zullen uitsluitend de bepalingen waarop de genoemde wijziging direct betrekking heeft mogen worden betrokken.
2. Indien tussen beide partijen verschil van mening bestaat over de vraag of inderdaad een wijziging van algemeen-economische of algemeen-sociale aard als bedoeld in lid 1 van dit artikel heeft

plaatsgevonden, zal hierover een uitspraak van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, welke uitspraak partijen zal binden.

3. Indien het overleg als bedoeld in lid 1 niet binnen twee maanden na indiening van het wijzigingsvoorstel (respectievelijk na een beslissing van de Stichting van de Arbeid als bedoeld in lid 2 van dit artikel, waarin wordt uitgemaakt dat inderdaad van een wijziging als in lid 1 van dit artikel bedoeld kan worden gesproken) tot overeenstemming heeft geleid, is de partij die de wijziging heeft voorgesteld gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van twee maanden op te zeggen.

Artikel 19

Pensioenregeling

In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan deelname verplicht is op grond van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden.

Wijzigingen in de regeling betreffende werknemersbijdrage of de uitkeringshoogte, zullen eerst door de werkgever worden goedgekeurd, nadat terzake overleg is gepleegd met de vakverenigingen.

Artikel 20

Ziektekosten

Werkgever verstrekt een bijdrage van € 40,- bruto per maand per werknemer als tegemoetkoming voor de betaling van de premie voor de ziektekostenverzekering.

Artikel 21

Vakbondscontributie

De contributie van het lidmaatschap van de vakorganisatie die partij is bij deze cao, wordt voor de duur van deze cao voor 100% vergoed. De peildatum van het lidmaatschap in 2026 is 1 januari 2026, de werknemer dient derhalve voor 1 januari 2026 in dienst te zijn bij Danisco om in aanmerking te komen voor de vergoeding over 12 maanden in 2026. De peildatum van het lidmaatschap in 2027 is 1 januari 2027, de werknemer dient derhalve voor 1 januari 2027 in dienst te zijn bij Danisco om in aanmerking te komen voor de vergoeding over 12 maanden in 2027.

Artikel 22

Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari juli 2026 en eindigt van rechtswege zonder dat daartoe enige opzegging is vereist op 31 december 2027.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

Partij ter andere zijde

Danisco Zaandam B.V.
te Zaandam

FNV
te Utrecht

Directie

Bestuurder

BIJLAGE A

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Danisco Zaandam B.V. te Zaandam

Groepsindeling en functierangschikkinglijst**Groep B 25 - 48,5 punt ORBA**

Corveeër/assistent	39,5
Operator 2-ploegendienst mengerij en transport	47

Groep C 49 - 73,5 punt ORBA

Vorkheftruckchauffeur	53
Leerling laborant	64
Medewerker huishoudelijke dienst	65

Groep D 74 - 99,5 punt ORBA

Operator B 3-ploegendienst	77
Operator 2-ploegendienst mengerij en verpakkinglijn	81
Laborant chemie/microbiologie	85
Voorman expeditie	91

Groep E 100 – 124,5 punt ORBA

Operator A 3-ploegendienst	102
Senior laborant chemie/microbiologie	110
Onderhoudsmonteur	115,5
Voorman 2-ploegendienst	118

Groep F 125 – 149,5 punt ORBA

Ploegbaas 3-ploegendienst	134
Medewerker planning/warehousing	136
Chemisch/microbiologisch analist	144
Senior onderhoudsmonteur	144
Medewerker inkoop/expeditie/bedrijfsbureau	147

Groep G 150-174,5 punt ORBA

Assistent boekhouder	155
Elektrotechnicus	155
Specialist onderhoudsmonteur (WTB)	160
Senior Chemisch/ microbiologisch analist	162
Management Assistent	165
Coordinator expeditie	169
Teamleider boekhouding/ bedrijfsadministratie/ personeelszaken	173

BIJLAGE B

Salarisschaal per 1 juli 2026
(inclusief een verhoging van 2% per 1 juli 2026)

Funciejaren	Groep B	Groep C	Groep D	Groep E	Groep F	Groep G
0	€ 3.063	€ 3.137	€ 3.260	€ 3.474	€ 3.741	€ 4.046
1	€ 3.102	€ 3.179	€ 3.310	€ 3.528	€ 3.813	€ 4.170
2	€ 3.144	€ 3.227	€ 3.364	€ 3.587	€ 3.879	€ 4.233
3	€ 3.188	€ 3.272	€ 3.413	€ 3.644	€ 3.954	€ 4.323
4	€ 3.229	€ 3.326	€ 3.464	€ 3.701	€ 4.025	€ 4.418
5	€ 3.274	€ 3.377	€ 3.520	€ 3.759	€ 4.094	€ 4.515
6	€ 3.326	€ 3.426	€ 3.570	€ 3.817	€ 4.165	€ 4.605
7			€ 3.623	€ 3.871	€ 4.231	€ 4.696
8			€ 3.675	€ 3.931	€ 4.310	€ 4.794

Salarisschaal per 1 januari 2027
(inclusief een verhoging van 1.5% per 1 januari 2027)

Funciejaren	Groep B	Groep C	Groep D	Groep E	Groep F	Groep G
0	€ 3.109	€ 3.183	€ 3.309	€ 3.526	€ 3.797	€ 4.107
1	€ 3.149	€ 3.227	€ 3.360	€ 3.581	€ 3.870	€ 4.233
2	€ 3.191	€ 3.275	€ 3.414	€ 3.641	€ 3.937	€ 4.296
3	€ 3.236	€ 3.321	€ 3.464	€ 3.699	€ 4.013	€ 4.388
4	€ 3.277	€ 3.376	€ 3.516	€ 3.757	€ 4.085	€ 4.484
5	€ 3.323	€ 3.428	€ 3.573	€ 3.815	€ 4.155	€ 4.583
6	€ 3.376	€ 3.477	€ 3.624	€ 3.874	€ 4.227	€ 4.674
7			€ 3.677	€ 3.929	€ 4.294	€ 4.766
8			€ 3.730	€ 3.990	€ 4.375	€ 4.866

Salarisschaal per 1 juli 2027
(inclusief een verhoging van 1.75% per 1 juli 2027)

Funciejaren	Groep B	Groep C	Groep D	Groep E	Groep F	Groep G
0	€ 3.163	€ 3.239	€ 3.367	€ 3.588	€ 3.863	€ 4.179
1	€ 3.204	€ 3.283	€ 3.419	€ 3.644	€ 3.938	€ 4.307
2	€ 3.247	€ 3.332	€ 3.474	€ 3.705	€ 4.006	€ 4.371
3	€ 3.293	€ 3.379	€ 3.525	€ 3.764	€ 4.083	€ 4.465
4	€ 3.334	€ 3.435	€ 3.578	€ 3.823	€ 4.156	€ 4.562
5	€ 3.381	€ 3.488	€ 3.636	€ 3.882	€ 4.228	€ 4.663
6	€ 3.435	€ 3.538	€ 3.687	€ 3.942	€ 4.301	€ 4.756
7			€ 3.741	€ 3.998	€ 4.369	€ 4.849
8			€ 3.795	€ 4.060	€ 4.452	€ 4.951

BIJLAGE C

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Danisco Zaandam B.V. te Zaandam

Studiekostenregeling1.0. Algemeen

Het bedrijf wil de verdere ontwikkeling en scholing van zijn werknemers bevorderen en stelt daarom een studievergoeding ter beschikking.

Deze vergoeding hangt af van de bijdrage die deze studie heeft in het belang van het bedrijf.

In afwijking van het gestelde in de studiekostenregeling zullen opleidingen op verzoek van de werknemer die gericht zijn op de huidige functie of op een loopbaan binnen het concern en waarvan het cursus bedrag €1.000 niet te boven gaat, na overleg vooraf met de werkgever, door de werkgever vergoed worden. Opleidingen met cursuskosten boven € 1.000 worden afzonderlijk door de werkgever beoordeeld.

2.0. Procedure:2.1. Definitie studiekosten

Deze bestaan uit:

- 1) lesgeld 2) lesboeken 3) reisgeld 4) examengeld 5) examentijd.

2.1.1. Lesgeld.

Ingeval van bijdrage dient kwitantie overlegd te worden.

2.1.2. Lesboeken, lesmateriaal.

Ingeval van bijdrage dient kwitantie overlegd te worden.

2.1.3. Reisgeld.

a) Geen bijdrage van vervoer in de gemeente waar men woonachtig is.

b) In andere gevallen vergoed op basis van openbaar vervoer 2e klasse.

Het deel a) wordt dus niet vergoed.

2.1.4. Examengeld.

Ingeval van bijdrage dient kwitantie overlegd te worden.

2.1.5. Examentijd.

Toekenning doorbetaling alleen wanneer examentijd in normale werktijd valt.

2.2. Bijdrage2.2.1. Geen bijdrage.

Ingeval de studie niet van belang geacht wordt door het bedrijf. De beoordeling van het belang is uitsluitend aan de directie.

2.2.2. 50% bijdrage.

Ingeval studie voor het bedrijf wel van belang geacht wordt. De beoordeling van het belang is uitsluitend aan de directie. De vergoeding bedraagt dan 50%.

2.2.3. Volle bijdrage.

Alleen ingeval in opdracht of op verzoek van het bedrijf of in het kader van carrièreplanning binnen het concern.

Voorzover deze scholing binnen de bedrijfsuren valt, worden deze als normale werkuren beschouwd.

- Vergoed worden dan in dat geval: 2.1.1. t/m 2.1.5.
- Doorbetaling gedurende de examentijd op de dag van examen, als dit een werkdag is.
- Doorbetaling van de tijd van de diploma-uitreiking, als die tijdens normale werktijd plaatsvindt.

2.2.4. Extra bijdrage in verband met 2.2.3.

- Bij het behalen van het einddiploma, als tegemoetkoming in de reis-, les- en studietijd, wordt een premie van € 150,-- per lesjaar betaald, vooropgesteld dat het diploma in de daarvoor geldende tijd wordt behaald.
De uitkering vindt plaats bij het behalen van het einddiploma.
- Voor het behalen van het einddiploma na herexamen(s) wordt de premie berekend op basis van een normaal slagen (zie hierboven).
- Duurt de cursus maximaal 6 maanden, dan bedraagt de extra bijdrage in verband met het behalen van het diploma € 60,--.

2.3. EHBO-diploma.

2.3.1. Voor het behalen van dit diploma in opdracht van het bedrijf wordt als tegemoetkoming €95,-- gegeven.

2.3.2. Voor de instandhouding van dit behaalde diploma zullen de cursussen (max. 16 uur per jaar) als overuren gelden en betaald worden tegen 0.81% van het maandloon. Het aantal overuren moet door werkverlet ingehaald worden.

2.4. Toekenning studiekostenbijdrage.

2.4.1. Dit is alleen geoorloofd na voorafgaande toestemming door de directie.

2.5. Terugbetaling bij voortijdig ontslag.

Indien de betrokkene het bedrijf voortijdig verlaat dienen de vergoedingen door het bedrijf betaald, terug vergoed te worden.

2.5.1. Indien betrokkene het bedrijf verlaat gedurende de studie of binnen 1 jaar na het behalen van diploma, zal het bedrijf de volledige betaalde vergoedingen terugvorderen.

2.5.2. Indien de betrokkene het bedrijf verlaat gedurende het 2e jaar na behalen diploma, zal 50% van betaalde vergoedingen worden teruggevorderd.

2.6. Slotbepaling.

2.6.1. De directie behoudt zich het recht voor deze regeling in te trekken of ten dele niet van toepassing te verklaren.

2.6.2. Alle voorgaande studiekostenregelingen zijn hiermede vervallen.

BIJLAGE D

Belangrijke wetsbepalingen uit het Burgerlijk Wetboek

In deze cao wordt soms verwezen naar belangrijke wetsbepalingen uit het Burgerlijk Wetboek
Deze artikelen zijn terug te vinden op internet (klik op onderstaande link):

[Artikel 7:628 BW](#)

[Artikel 7:629 BW](#)

[Artikel 7:629a BW](#)

[Artikel 7:670 BW](#)

[Artikel 7:682 BW](#)

BIJLAGE ENormen Arbeidstijdenwet:

Normen	Standaardregeling
Minimumrusttijden	
Wekelijkse onafgebroken rusttijd ¹²	Hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur Hetzij 60 uur per periode van 9x 24 uur (1x per 5 weken in te korten tot 32 uur)
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per periode van 7 x24 uur in te korten tot 8 uur)
Zondagarbeid	
Arbeidsverbod	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij
1° op arbeidsverbod	Tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit
2° uitzondering op arbeidsverbod	Tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt
Zondagbepaling	In geval van arbeid op zondag tenminste 4 vrije zondagen per 13 weken
Maximumarbeidstijden	
Arbeidstijd per dienst	9 uur
Arbeidstijd per week	45 uur
Arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 45 per week (180 uur)
Arbeidstijd per 13 weken	Gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
Aanvullende regels bij nachtdiensten	
Minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur	14 uur
Minimumrust na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten	48
Maximumarbeidstijd per nachtdienst	8 uur
Maximumarbeidstijd per week	45 uur
Maximumarbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 45 uur per week (180 uur)
Maximumarbeidstijd per 13 weken	Gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
Maximum aantal nachtdiensten	10 per 4 weken en 25 per 13 weken (16 per week 4 weken indien de nachtdiensten vóór of op 02.00 uur eindigen)
Maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten	5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)

Normen	Standaardregeling
Maximumarbeidstijden bij overwerk	
Arbeidstijd per dienst	11 uur
Arbeidstijd per week	54 uur
Arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 54 uur per week (216 uur)
Arbeidstijd per 13 weken	Gemiddeld 45 uur per week (585 uur)
Aanvullende regels bij overwerk indien er sprake is van nachtdiensten	
Maximumarbeidstijd per nachtdienst	9 uur
Maximumarbeidstijd per week	54 week
Maximumarbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 54 uur per week (216 uur)
Maximumarbeidstijd per 13 weken	Gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
Pauze	
Arbeidstijd per dienst > 5 ^{1/2} uur	Minimaal ½ uur aaneengesloten
Arbeidstijd per dienst > 8 uur	Minimaal ¾ uur, waarvan ½ uur aaneengesloten
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal 1 uur, waarvan ½ uur aaneengesloten
Locatie pauze	De pauzes vangen aan en eindigen in de periode tussen 2 uur na aanvang en 2 uur voor het einde van de arbeid
Consignatie	
Periode zonder consignatie per 4 weken	2 periodes van elk minimaal 7 aaneengesloten etmalen
voor en na een nachtdienst	Niet toegestaan
Maximumarbeidstijd per 24 uur	13 uur
Maximumarbeidstijd per week	60
Maximumarbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 60 uur per week (240 uur)
Maximumarbeidstijd per 13 weken (zonder consignatie in de nacht)	Gemiddeld 45 uur per week (585 uur)
Maximumarbeidstijd per 13 weken (met consignatie in de nacht)	Gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
Minimumarbeidstijd bij oproep consignatie	½ uur
Samenloop in een dienst	
¾ - bepaling	Indien ¾ van de arbeid onder één wettelijk regime valt, geldt dat regime voor de gehele dienst
¾ - bepaling niet van toepassing	Maximum 10 uur arbeid per dienst, na die dienst minimaal 11 uur rust
Samenloop bij twee opeenvolgende diensten	
Minimumrusttijd tussen beide diensten	11 uur

BIJLAGE F

Kaders RVU-Regeling

Aanleiding

Danisco heeft de intentie de RVU-regeling uit te voeren gedurende de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2028, binnen de daarvoor geldende wettelijke en fiscale kaders. Deelname aan de regeling vindt plaats op vrijwillige basis, waarbij rekening wordt gehouden met zowel de belangen van de medewerker als die van Danisco.

De afbakening van de doelgroep is gebaseerd op objectieve criteria voor zwaar werk en wordt gevalideerd door TNO. Op basis hiervan wordt een functioneel vastgesteld van functies die kwalificeren als zwaar werk

Kaders van de RVU-regeling Danisco

- a. Bij de beoordeling van de deelname wordt rekening gehouden met de belasting van de functie en de mate waarin deze van invloed kan zijn op het gezond en gemotiveerd kunnen bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Medewerkers werkzaam in een functie die als zwaar werk is aangemerkt kunnen maximaal drie jaar voorafgaand aan hun AOW-gerechtigde leeftijd gebruikmaken van de regeling. De functies die als zwaar werk worden aangemerkt, zijn bij werkgever op te vragen en zijn gebaseerd op de door cao-partijen vastgestelde criteria en de validatie door TNO.

- ;

- b. Rekening houdend met de lengte van het dienstverband geldt een dienstverband van minimaal 15 jaar bij Danisco Zaandam B.V.
- c. Er is sprake van een maandelijks RVU-uitkering.
- d. Danisco kan een verzoek om deelname uitstellen bij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden.
- e. Er is sprake van een hardheidsclausule; in schrijnende gevallen kan Danisco positief afwijken van de gestelde uitgangspunten (15 jaar in dienst, maximale duur deelname). In schrijnende gevallen kan Danisco, met toepassing van de hardheidsclausule, een aanvullende tegemoetkoming toekennen van maximaal € 300 bruto per maand, voor zover dit past binnen de op dat moment geldende fiscale RVU-vrijstelling en wettelijke kaders.

Einddatum regeling: 31 december 2028

De huidige RVU-regeling eindigt op 31 december 2028. Danisco staat positief tegenover een RVU-regeling en heeft de intentie opnieuw een dergelijke regeling af te spreken, binnen de dan geldende fiscale vrijstelling. De inhoud van een nieuwe RVU-regeling zal eind 2028 onderhandeld worden met de vakbond.

BIJLAGE G

Protocolafspraken CAO 2026-2027

Duurzame inzetbaarheid - Pilot 80-90-100

Met ingang van 1 januari 2025 start Danisco met een pilot 80-90-100 regeling. Dat betekent dat een medewerker 80% werkt, 90% salaris ontvangt en 100% pensioenopbouw.

Deze pilot loopt 2 jaar en omvat alle afspraken hierover die starten tussen 1-1-2025 en 31-12-2026. De pilot zal gecontinueerd worden voor de looptijd van de CAO.

Deze pilot is bedoeld voor werknemers die 1 tot 3 jaar voor hun AOW gerechtigde leeftijd zitten:

- (a) cao werknemers in ploegendienst: deelname maximaal 3 jaar voorafgaand aan AOW leeftijd;
- (b) cao werknemers in dagdienst: deelname maximaal 2 jaar voorafgaand aan AOW leeftijd;
- (c) Graded werknemers (niet-cao): deelname maximaal 1 jaar voorafgaand aan AOW leeftijd.

Stichting PAWW

Partijen zetten het overleg voort om te komen tot een passende invulling.

Loontransparantie

Danisco Zaandam zal de Europese richtlijn inzake loontransparantie implementeren, zodra de Nederlandse wetgeving hierover is vastgesteld. De voorbereidingen hiervoor zijn reeds gestart. De vakbond wordt periodiek geïnformeerd over de voortgang.

Beloning uitzendkrachten

Borging van de beloning van uitzendkrachten vindt onder andere plaats via certificering.

Werkgeversbijdrageregeling

De AWWN-werkgeversbijdrageregeling wordt gedurende de looptijd van de cao gecontinueerd.

Functielijst

De G-schaal wordt uitgebreid met twee nieuwe functies. Hiermee zorgt Danisco voor doorgroeimogelijkheden binnen de organisatie.

WGA premie

Gedurende de looptijd van de cao zal Danisco geen gebruik maken van de mogelijkheid om 50% van de WGA-premie op de werknemers te verhalen.

Leer-werkplek / stageplaatsen

Gedurende de looptijd van de cao zal Danisco zich inspannen een leer-werk plek danwel een stageplaats te creëren.