

Collectieve
Arbeidsovereenkomst

Olam Cocoa B.V.

Looptijd: 1 april 2023 t/m 31 maart 2024

Looptijd RVU regeling
1 januari 2021 – 31 december 2025

Inhoudsopgave

| | |
|---|-----------|
| COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST | 4 |
| HOOFDSTUK I DEFINITIES | 5 |
| ARTIKEL 1 | 5 |
| DEFINITIES..... | 5 |
| HOOFDSTUK II ALGEMENE AFSPRAKEN | 6 |
| ARTIKEL 2 | 6 |
| WERKINGSSFEER | 6 |
| ARTIKEL 3 | 6 |
| ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN WERKNEMERSVERENIGINGEN | 6 |
| ARTIKEL 4 | 6 |
| VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE WERKNEMER..... | 6 |
| ARTIKEL 5 | 7 |
| OVERLEGVERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN | 7 |
| ARTIKEL 6 | 7 |
| WERKGELEGENHEID | 7 |
| ARTIKEL 7 | 8 |
| SOCIAAL BELEID | 8 |
| ARTIKEL 8 | 9 |
| SCHOLING..... | 9 |
| ARTIKEL 9..... | 9 |
| FACILITEITEN TEN BEHOEVE VAN DE WERKNEMERSVERENIGINGEN..... | 9 |
| ARTIKEL 10..... | 10 |
| INDIENSTTREDING EN OPZEGTERMIJN | 10 |
| ARTIKEL 11..... | 11 |
| SOLIDARITEITSFONDS | 11 |
| HOOFDSTUK III WERKTijd | 12 |
| ARTIKEL 12..... | 12 |
| ARBEIDSDUUR | 12 |
| ARTIKEL 13..... | 13 |
| FEESTDAGEN..... | 13 |
| ARTIKEL 14..... | 13 |
| VERZUIM MET BEHOUD VAN SALARIS | 13 |
| ARTIKEL 15..... | 15 |
| BETAALD VERLOF EN ZORGVERLOF..... | 15 |
| ARTIKEL 16..... | 16 |
| ONBETAALD VERLOF | 16 |
| ARTIKEL 17..... | 16 |
| OUDERSCHAPSVERLOF | 16 |
| ARTIKEL 18..... | 16 |
| VAKANTIE | 16 |
| ARTIKEL 19..... | 18 |
| OUDERE WERKNEMERS | 18 |
| ARTIKEL 20..... | 20 |
| DEELTIJDARBEID | 20 |
| HOOFDSTUK IV BELONINGSREGELINGEN | 21 |

| | |
|--|-----------|
| ARTIKEL 21..... | 21 |
| INDELING IN SALARISGROEPEN EN TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN | 21 |
| ARTIKEL 22..... | 23 |
| TOESLAG VOOR HET WERKEN IN PLOEGEN..... | 23 |
| ARTIKEL 23..... | 25 |
| BIJZONDERE BELONINGEN | 25 |
| ARTIKEL 24..... | 27 |
| BIJZONDERE TOESLAGEN..... | 27 |
| ARTIKEL 25..... | 27 |
| VAKANTIETOESLAG | 27 |
| ARTIKEL 26..... | 28 |
| GRATIFICATIE | 28 |
| ARTIKEL 27..... | 29 |
| VERVALLEN..... | 29 |
| ARTIKEL 28..... | 29 |
| ARBEIDSONGESCHIKTHEID DOOR ZIEKTE OF ONGEVAL..... | 29 |
| ARTIKEL 29..... | 30 |
| UITKERING BIJ EINDE DIENSTVERBAND | 30 |
| ARTIKEL 30..... | 30 |
| UITKERING BIJ OVERLIJDEN..... | 30 |
| HOOFDSTUK V AANVULLENDE REGELINGEN | 32 |
| ARTIKEL 31..... | 32 |
| ZORGVERZEKERING | 32 |
| ARTIKEL 32..... | 32 |
| PENSIOENREGELING | 32 |
| ARTIKEL 32A..... | 33 |
| TIJDELIJKE REGELING VERVROEGDE UITREDING | 33 |
| HOOFDSTUK VI SLOTBEPALINGEN | 34 |
| ARTIKEL 33..... | 34 |
| TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN..... | 34 |
| ARTIKEL 34..... | 34 |
| DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST | 34 |
| BIJLAGE I | 35 |
| FUNCTIE-INDELING | 35 |
| BIJLAGE II | 36 |
| SALARISVERHOOGING | 36 |
| BIJLAGE III | 39 |
| PROTOCOL | 39 |
| WET VERBETERING POORTWACHTER | 39 |
| BIJLAGE IV | 41 |
| OVERIGE AFSPRAKEN:..... | 41 |
| BIJLAGE V | 43 |
| 80/95/100 REGELING..... | 43 |
| BIJLAGE VI | 45 |
| RVU REGELING..... | 45 |

Per 1 juli 2009 is de cao tekst vernieuwd en vereenvoudigd. Partijen komen overeen dat – indien dit later nodig blijkt te zijn - terug verwezen wordt naar de cao lopende van 1 mei 2007 t/m 30 juni 2009.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Olam Cocoa B.V. gevestigd te Koog aan de Zaan

als partij ter ene zijde

en de werknemersverenigingen:

FNV gevestigd te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

HOOFDSTUK I DEFINITIES

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. de werkgever : Olam Cocoa B.V. te Koog aan de Zaan;
- b. werknemersvereniging : elk van de hiervoor genoemde partijen ter andere zijde;
- c. werknemer : de man of de vrouw die met de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten.
- d. maand : betalingsperiode van 1 kalendermaand;
- e. week : een periode van 7 etmalen, waarvan het eerste etmaal aanvangt bij het begin van de eerste dienst op zondag;
- f. dienstrooster : een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, beëindigen en eventueel onderbreken;
- g. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. maandsalaris : het salaris als geregeld in bijlage II van deze cao;
- i. maandinkomen : het maandsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als ploegentoeslag en persoonlijke toeslag;
- j. uurinkomen : het uurinkomen bedraagt het maandinkomen gedeeld door het aantal contractueel afgesproken uren die je per maand werkt. Waarbij voor 36 uur per week geldt dat dit 156,6 uur per maand is;
- k. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- l. B.W. : Burgerlijk Wetboek.
- m. Informatieboekje Arbeidsvoorwaarden en Regelingen : Het informatieboekje arbeidsvoorwaarden en regelingen van Olam Cocoa B.V.
- m. Elektronisch handboek : Het elektronisch (kwaliteits) handboek van Olam Cocoa B.V.

HOOFDSTUK II ALGEMENE AFSPRAKEN

Artikel 2

Werkingsfeer

1. De bepalingen van deze cao zijn, voor zover niet anders vermeld, naar evenredigheid van toepassing op werknemers die gedurende kortere tijd dan de in artikel 14 ('Arbeidsduur') genoemde wekelijkse arbeidsduur in de onderneming werkzaam zijn, waaronder bijvoorbeeld deeltijdwerkers en parttimeleerlingen.
2. De jeugdige werknemer kan niet uitsluitend op basis van een leerovereenkomst in de onderneming werkzaam zijn. Ingeval de werknemer in de onderneming een opleiding volgt, wordt met hem een leer- en arbeidsovereenkomst gesloten. De tijd die vrij gegeven wordt voor opleiding in de werknemers' gangbare werktijd wordt doorbetaald.
3. De cao is van kracht voor werknemers tot en met salarisgroep I.

Artikel 3

Algemene verplichtingen van werkgever en werknemersverenigingen

1. Werkgever en werknemersverenigingen verplichten zich deze cao te goeder trouw te zullen nakomen.
2. Werkgever en werknemersverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze cao door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze cao op een andere wijze dan omschreven in artikel 36 ('Tussentijdse wijzigingen').

Artikel 4

Verplichtingen van de werkgever en de werknemer

1. De werknemer is verplicht in dienst van de werkgever alle werkzaamheden welke hem door of namens de werkgever redelijkerwijs kunnen worden opgedragen en welke met het bedrijf in verband staan, naar zijn beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten, ook indien deze werkzaamheden niet tot zijn gewone dagelijkse arbeid behoren en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen welke hem door of namens de werkgever worden verstrekt.
2. De parttimeleerling werknemer is verplicht in de onderneming werkzaam te zijn gedurende de overeengekomen arbeidstijd, ook gedurende schoolvakanties. Indien deze werknemer tijdens de schoolvakantie extra uren werkt, worden deze overeenkomstig vergoed.
3.
 - a. Het is een werknemer die in volledige dienst bij de werkgever is, verboden loonarbeid te verrichten in dienst van een andere werkgever, tenzij de werkgever schriftelijk zijn instemming hiervoor heeft verleend.
 - b. Het is de werkgever verboden loonarbeid te doen verrichten door een werknemer, die in volledige dienst is van een andere werkgever.

Artikel 5

Overlegverplichtingen van partijen

1. Overleg bij een ingrijpende wijziging in de onderneming
 - a. De werkgever is verplicht om ingeval van reorganisatie, fusie of opheffing van de onderneming tijdig vertrouwelijk overleg te openen met de werknemersverenigingen ter bespreking van ontslag, overplaatsing of soortgelijke ernstige gevolgen voor een belangrijk deel van de werknemers.
 - b. In het hierop volgende overleg zullen de werkgever en de werknemersverenigingen regelingen uitwerken, teneinde de nadelige gevolgen - voortvloeiende uit de wijziging - voor de betrokken werknemers zoveel mogelijk te beperken. In het bijzonder zal aandacht worden besteed aan herplaatsingsmogelijkheden binnen de onderneming of binnen andere ondernemingen. Tevens zal na overleg met de werknemersverenigingen door de werkgever worden vastgesteld hoe, in welke volgorde en binnen welke tijdsduur de te volgen procedure zal worden uitgevoerd en het tijdstip waarop het personeel zal worden ingelicht.
 - c. Bij de toepassing van dit artikel blijft het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet Melding Collectief Ontslag van kracht.
2. Overleg bij invoering verkorte werkweek.
Alvorens de werkgever een verzoek tot werktijdverkorting bij het Ministerie van SZW indient, doet hij van dit voornemen mededeling aan de werknemersverenigingen en zal hij met hen overeenstemming bereiken over de consequenties voor de werknemers, op wie de werktijdverkorting van toepassing zal zijn.
3. Drie partijen overleg
Tijdens het 3 partijen overleg (tussen werkgever, werknemersverenigingen en ondernemingsraad) zal het bedrijfsbeleid ten aanzien van werkgelegenheid, arbeidstijden, ziekteverzuim en VGWM-zaken worden besproken. Nadere invulling van het beleid en toetsing van de uitvoering van het beleid is daarbij een eerste verantwoordelijkheid van de ondernemingsraad.

Artikel 6

Werkgelegenheid

1. De werkgever draagt er zorg voor dat het aantal werknemers en de samenstelling van het personeel zodanig is, dat de normale werkzaamheden in de onderneming door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd worden verricht. Inzake het door de onderneming te voeren beleid met betrekking tot het inschakelen van uitzendbureaus voor vervanging van personeel dat wegens ziekte, vakantie en dergelijke tijdelijk afwezig is of voor het opvangen van werkzaamheden, verband houdende met het seizoen, zal de werkgever advies vragen aan de ondernemingsraad.
In dit verband zal de werkgever tenminste tweemaal per jaar de ondernemingsraad in de gelegenheid stellen dit beleid te toetsen aan de hand van een door hem te verstrekken verslag. Werkzaamheden gerelateerd aan de kernactiviteiten van de werkgever komen in beginsel toe aan werknemers van de werkgever. Indien er plannen zijn om extra activiteiten uit te besteden, zal dit eerst met de werknemersverenigingen worden besproken .
2. Bij het aantrekken van werknemers zal aandacht worden besteed aan een zo divers mogelijk werknemersbestand.
3. Alle vacatures worden in beginsel via de mededelingenborden bekend gemaakt. Indien voor een vacature reeds een gereede interne kandidaat beschikbaar is, wordt dit op de betreffende vacature vermeld. Indien besloten wordt een interne vacature niet bekend te maken via de mededelingenborden zal de Ondernemingsraad onder opgave van redenen hiervan onmiddellijk op de hoogte worden gesteld.

4. Met inachtneming van het bepaalde in lid 3, zal de werkgever een vacature voor een functie met een vast dienstverband melden bij het UWV WERKbedrijf. Zodra in de vacature is voorzien zal de werkgever hiervan mededeling doen aan het UWV WERKbedrijf.
5.
 - a. De werkgever zal de ondernemingsraad vóóraf en tijdig inlichten over omvangrijke investeringen die van ingrijpend belang zijn voor de werkgelegenheid.
 - b. De werkgever zal tweemaal per jaar de ondernemingsraad inlichten over het aantal gemaakte overuren in de onderneming.
6. Indien ten gevolge van de reorganisatie arbeidsplaatsen komen te vervallen, zal de werkgever met de werknemersverenigingen de betrokken werknemers in staat stellen intern dan wel extern, van "werk naar werk" te gaan. De werkgever zal voor dit doel een mobiliteitscentrum instellen. De raamwerk-afspraken over de voorwaarden zijn opgenomen in het Informatieboekje Arbeidsvoorwaarden en Regelingen.

Artikel 7

Sociaal beleid

1. De werkgever is verplicht éénmaal per jaar een sociaal jaarverslag op te stellen en dit jaarverslag vóór 1 juli van het daaropvolgende jaar ter beschikking te stellen aan alle werknemers in de onderneming. In dit jaarverslag worden feitelijke gegevens verschaft over het gevoerde algemene beleid ten aanzien van aanstelling, beloning, overwerk, opleiding, promotie en ontslag van de in de onderneming werkzame personen.
2. De werkgever draagt zorg voor een beleid dat gericht is op gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie voor gelijkwaardige werknemers, ongeacht leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuigingen, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze, met inachtneming van de in de functieomschrijving beschreven taken en eisen.
3. De werkgever heeft een beleid ter voorkoming van ongewenst gedrag op de werkplek. Ten behoeve van de opvang van de werknemer is een vertrouwenspersoon aangesteld die de klacht behandelt.
4. Het beleid betreffende de re-integratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers is omschreven in bijlage III van deze cao (Protocol Wet Verbetering Poortwachter).
5. De onderneming heeft een VGWM commissie en VGWM beleid waarin onderwerpen aangaande veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu regelmatig worden besproken en geëvalueerd. Op een desbetreffend verzoek zal de werkgever over deze VGWM aangelegenheden eveneens verslag doen aan de werknemersverenigingen.

Artikel 8

Scholing

1. Om de technologische ontwikkelingen door de werknemers te kunnen laten volgen alsmede om de eigen mogelijkheden van de werknemers te ontwikkelen zal de werkgever blijvend aandacht schenken aan scholings- en opleidingsmogelijkheden.
2. Interne en externe arbeidsmarktkansen van werknemers zullen bevorderd worden middels opleidingen. Werknemers kunnen in specifieke gevallen gebruik maken van een mobiliteitscentrum dat andere instrumenten aanbiedt voor het verhogen van externe arbeidsmarktkansen. Eventuele uitstroomproblemen zullen besproken worden in een paritair samengestelde begeleidingscommissie.
3. Indien de werkgever gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds, loopt de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP). De werkgever verstrekt een vrijwillige bijdrage aan OVP teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke cofinanciering.
4. Scholing en opleiding die in werktijd plaatsvindt, wordt als werktijd aangemerkt. Training die door de werkgever verplicht wordt gesteld voor de uitoefening van de functie, wordt beschouwd als werktijd. In beginsel wordt deze training indien mogelijk gegeven in de gebruikelijke werktijd. Scholing/training buiten werktijd wordt in beginsel ingevuld als vervangende dienst en wordt niet gezien als overwerk. Is een vervangende dienst niet mogelijk dan geldt tijd voor tijd. Als dat niet kan (bijvoorbeeld in 5-ploegendienst) kunnen tot maximaal 24 uur per jaar uren worden aangewezen voor training buiten werktijd. De tijd voor deze training buiten werktijd wordt dan beschouwd als overwerk. Opleidingsuren buiten werktijd voor vakopleidingen die door een externe opleidingsorganisatie worden verzorgd, niet door de werkgever kunnen worden gepland en in beginsel kunnen worden afgesloten met een landelijk erkent diploma, worden niet als overwerk beschouwd en indien mogelijk ingevuld als vervangende dienst. Is een vervangende dienst niet mogelijk dan geldt tijd voor tijd. Opleidingen buiten werktijd voor EHBO/Brandweer/Audit/OR wordt wel gezien als overwerk en vergoed tegen 145% procent.

Artikel 9

Faciliteiten ten behoeve van de werknemersverenigingen

1. Indien een werknemersvereniging het vakbondswerk binnen de onderneming wenst te effectueren, meldt zij dit aan de werkgever. Het vakbondswerk wordt verricht op basis van de hieronder vermelde uitgangspunten en volgens de hieronder vermelde regels. De werkgever stelt op verzoek van de werknemersvereniging één of meerdere van de hierna vermelde faciliteiten ter beschikking van het vakbondswerk.
2. Vakbondswerk binnen de onderneming vindt plaats onder de volgende voorwaarden:
 - a. de normale werkzaamheden binnen de onderneming kunnen op gelijke wijze worden voortgezet;
 - b. de bestaande communicatie- en overlegstructuren zullen onaangetast blijven met inbegrip van het overleg over de cao en overleg met de ondernemingsraad;
 - c. de contacten tussen werkgever en werknemersverenigingen blijven als regel verlopen tussen het bestuur van de onderneming en de bezoldigde vakbondsbestuurders.
Vakbondsbestuurders kunnen zich – na voorafgaand overleg met het bestuur van de onderneming – laten vergezellen door de kaderleden.
3. Elke werknemersvereniging zal schriftelijk aan de werkgever bekend maken welke van haar leden de kaderleden zijn.

4. De volgende werktijd wordt beschikbaar gesteld voor kaderleden:
 - a. Kaderleden die in verband met hun dienstrooster de bestuursvergaderingen dan wel algemene vergaderingen van de werknemersvereniging niet kunnen bijwonen, kunnen hiertoe met toestemming van de werkgever zo nodig van dienst wisselen of vrijaf krijgen met behoud van inkomen. Vakbondsverlof dient tenminste 2 weken tevoren door de betreffende werknemersvereniging te worden aangevraagd bij de afdeling HR. Per jaar zal een maximum van 200 uren per werknemersvereniging niet worden overschreden.
 - b. Voor kaderleden die als delegatielid aanwezig zijn bij vergaderingen van de werkgever met de werknemersverenigingen geldt de volgende regeling:
 1. voor ploegendienst- en dagdienst werknemers met een vast rooster: de uren, welke men aanwezig moet zijn bij de vergadering buiten het normale dienstrooster, worden gecompenseerd op basis van 1 uur voor 1 uur;
 2. werknemers met variabele werktijden: voor vergaderuren tussen 07.30 uur en 18.30 uur wordt geen compensatie gegeven. Voor vergaderuren buiten deze tijd wordt gecompenseerd op basis van 1 uur voor 1 uur.
5. Voor het aankondigen van bijeenkomsten van leden van de werknemersverenigingen kan gebruik gemaakt worden van publicatieborden en indien nodig van kopieerapparatuur, zulks in overleg met de werkgever.
6. De werkgever is bevoegd - onder opgaaf van redenen - de verleende faciliteiten op te schorten ingeval het kaderlid dan wel de werknemersverenigingen zich niet aan de gestelde uitgangspunten, regels of bestaande afspraken houden.
7. De werkgever zal op declaratiebasis aan FNV een werkgeversbijdrage verstrekken van € 15.250,- per jaar gedurende de looptijd van deze cao.
8. De werkgever is bereid om op specifiek verzoek van een werknemer de vakbondscontributie in te houden op het bruto loon en als vergoeding uit te betalen en ten laste te brengen van het beschikbare forfait van de werkkostenregeling.

Artikel 10

Indiensttreding en opzegtermijn

1. De bepalingen van het Burgerlijk Wetboek omtrent het aangaan van de arbeidsovereenkomst zijn van toepassing met dien verstande dat de eerste twee maanden van de arbeidsovereenkomst als proeftijd gelden, gedurende welke zowel de werkgever als de werknemer de dienstbetrekking zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen kan doen eindigen. Voor de arbeidsovereenkomst die wordt aangegaan voor ten hoogste 6 maanden geldt geen proeftijd.
2. De werkgever verstrekt aan de werknemer een individuele arbeidsovereenkomst. In deze individuele arbeidsovereenkomst worden in ieder geval vermeld:
 - a. de datum van ingang van de dienstbetrekking;
 - b. de proeftijd;
 - c. de functie en de salarisgroep, waarin de werknemer is ingedeeld;
 - d. het inkomen, gespecificeerd volgens maandsalaris, toeslagen e.d.
3. Voor de werknemer geldt een minimum opzegtermijn van 1 maand, tenzij bij arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen. De beëindiging van het dienstverband kan slechts plaatsvinden aan het einde van een salarisbetaling periode.
4. De periode waarin een werknemer, voorafgaand aan het tijdstip van indiensttreding, aansluitend werkzaam is geweest als uitzendkracht bij een werkgever geldt als één arbeidsovereenkomst voor

bepaalde tijd, ongeacht het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dat de uitzendkracht met het uitzendbureau heeft gehad in deze periode.

5. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer aanspraak kan maken op een AOW uitkering.

Artikel 11

Solidariteitsfonds

De werkgever zal tijdens de looptijd van de cao (2023 - 2024) een werkgeversbijdrage betalen aan het solidariteitsfonds van FNV ter hoogte van € 13.500,- per jaar.

De bijdrage van het FNV zal worden aangewend voor projecten in het kader van de duurzame cacaoketen. Partijen zullen in nader overleg de besteding bepalen ter waarborging van een effectieve aanwending van de middelen.

HOOFDSTUK III WERKTIJD

Artikel 12

Arbeidsduur

1. a. Op kalenderjaarbasis bedraagt de arbeidsduur in de dagdienst gemiddeld 36 uur per week. De arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week wordt gerealiseerd door middel van (variabele) werkroosters en/of adv dagen op jaarbasis. Uitgangspunt bij de berekening van de verschillende werktijd-regelingen is een rooster van 8 uur per dag gedurende 5 dagen per week, waarbij per kalenderjaar naast gemiddeld 6 feestdagen 23 adv dagen behoren teneinde een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 36 uur op jaarbasis te realiseren (*1); voorts behoren bij dit rooster 25 vakantiedagen per kalenderjaar. In afwijking van de standaard arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week, is verlenging/verkorting van de werktijd in een individuele arbeidsovereenkomst mogelijk met wederzijds goedvinden van werkgever en werknemer waarbij deze wijzigingen gepaard gaan met een evenredige verhoging/verlaging van het salaris. Hierbij gelden de wettelijke bepalingen van de Wet Flexibel Werken.
 - b. In het distributiecentrum bedraagt de arbeidsduur in de 2-ploegendienst met zaterdagdiensten per 4 weken gemiddeld 36 uur per week. Per cyclus van 4 weken wordt 1 zaterdag gewerkt. De arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week wordt gerealiseerd door middel van 11,5 adv dag op jaarbasis.
 - c. De arbeidsduur in de 5-ploegendienst bedraagt per kalenderjaar gemiddeld 33,6 uur per week. Onder arbeid in 5-ploegendienst wordt verstaan arbeid die gedurende alle dagen van de week 24 achtereenvolgende uren per etmaal in 5 ploegen wordt verricht.
 - d. Indien een ploegendienst wordt ingevoerd, die afwijkt van de ploegendiensten, genoemd in dit lid 1 is de werkgever verplicht overleg te plegen met de werknemersverenigingen inzake een dergelijke ploegendienstregeling. Mocht er in de toekomst sprake zijn van andere ploegendiensten dan hierboven vermeld, dan verwijzen partijen terug naar de cao afspraken van 2007 – 2009. Het bovenstaande laat onverlet de bevoegdheden van de ondernemingsraad ingevolge artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden.
2. Alle werk- en rusttijdenregelingen zullen binnen de ruimste normen van de Arbeidstijdenwet vallen. De bestaande werk- en rusttijdenregelingen zijn opgenomen in het Elektronisch handboek, waarbij wordt bepaald dat wijzigingen in de werk- en rusttijdenregelingen slechts tot stand kunnen komen in 3 partijen met de werkgever, werknemersverenigingen en ondernemingsraad.
 3. Ten aanzien van adv dagen (als bedoeld onder art. 12 lid 1a) gelden de volgende voorwaarden:
 - a. Een individuele verhindering (ziekte, bijzonder verzuim conform artikel 16) op de datum waarop een adv dag/uren is of zijn vastgesteld, geeft geen recht op vervangend roostervrij.

**1 Dit is gebaseerd op 365 dagen per jaar met inbegrip van 6 feestdagen en 104 zaterdagen en zondagen, zodat 1656 uur op jaarbasis arbeid wordt verricht; de feitelijke jaarlijkse arbeidsduur kan van jaar op jaar verschillen in verband met een schrikkeljaar, de dagen waarop Nieuwjaarsdag, de dag waarop de verjaardag van het Staatshoofd wordt gevierd en de beide Kerstdagen vallen en de 5-jaarlijkse lustrumviering van Bevrijdingsdag op 5 mei.*

- b. Indien ten gevolge van bedrijfsomstandigheden op een adv dag/uren door de werknemer (volgens opdracht) moet worden gewerkt volgens zijn normale werkrooster, geldt de arbeid niet als overwerk en wordt een andere adv dag/uren aangewezen.
- c. Beëindiging van de dienstbetrekking vóór de vastgestelde data, waarop adv dagen/uren zijn vastgesteld, geeft geen recht op vervangend roostervrij.

- d. adv dagen/uren worden in blokken van tenminste 4 uren door de werkgever aangewezen in overleg met de werknemer en tenminste 4 weken van tevoren.
 - e. De werknemer wordt voorafgaande aan de datum waarop hij met pensioen gaat in de gelegenheid gesteld de vanwege de werkomstandigheden nog niet genoten adv dagen in overleg met de werkgever op te nemen.
4. Indien een werknemer op basis van een afspraak voor oproeparbeid opgeroepen wordt om gedurende een bepaalde periode krachtens arbeidsovereenkomst in de onderneming werkzaam te zijn, bedraagt de arbeidsduur minimaal 8 uur per week.

Artikel 13

Feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van het Staatshoofd wordt gevierd en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de Nationale Bevrijdingsdag.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze cao worden de feestdagen (*1) geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
3. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt en wordt het inkomen volgens het geldende dienstrooster doorbetaald. Voor de 5-ploegendienst geldt het uitgangspunt dat feestdagen als werkbare dagen worden beschouwd (waarop dus geproduceerd kan worden), maar dat werken op deze feestdagen op basis van vrijwilligheid wordt ingevuld. Betaling vindt plaats conform artikel 26 ('Overwerk').
4.
 - a. Bij vaste roosters van 9 uur per dag wordt aan een feestdag een waarde van 8 uur toegekend, zodat bij 6 feestdagen - in dit rooster 54 uur - 6 uur per jaar nog dient te worden ingeroosterd.
 - b. Voor de 5-ploegendienst geldt dat indien een feestdag samenvalt met een vrije dag volgens rooster men recht heeft op een vervangende vrije dag.

**1) In het Elektronisch handboek is een aparte werktijdenregeling rond de feestdagen opgenomen voor de 5-ploegendienst, waarbij Hemelvaart niet langer als feestdag geldt.*

Artikel 14

Verzuim met behoud van salaris

1. Met uitsluiting van - voor zover wettelijk toegestaan - het bepaalde in artikel 4:1 en artikel 4:2 van de Wet Arbeid en Zorg, wordt aan de werknemer kort verzuim toegestaan voor de in lid 2 genoemde gelegenheden indien dit tijdig aan de werkgever is gemeld.
Waar in lid 2 de echtgeno(o)t(e) respectievelijk aangehuwde familieleden worden genoemd wordt hier mede onder verstaan partner met wie de werknemer samenwoont respectievelijk familieleden van deze partner.
2. Bij zodanig verzuim wordt het inkomen doorbetaald in de hieronder opgenomen gevallen gedurende de daarbij vermelde duur:
 - a. bij huwelijk van de werknemer;
3 dagen
 - b. bij bevalling van de echtgenote:

voor de duur van de bevalling plus 5 dagen kraamverlof;

- c. bij adoptie van een kind in het gezin van de werknemer:
2 dagen plus aanvullend de mogelijkheid om adoptie verlof te nemen;
- d. bij ondertrouw van de werknemer:
1 dag;
- e. mits de plechtigheid wordt bijgewoond bij huwelijk van een der ouders, een kind dan wel pleeg- of stiefkind, kleinkind, broer, zuster, zwager, schoonzus:
1 dag;
- f. bij 25- of 40- jarig dienstjubileum of huwelijksfeest van de werknemer of bij 50-jarig dienstjubileum:
1 dag;
- g. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van de ouders of de schoonouders:
1 dag
- h. mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond bij overlijden van:
één der (schoon)grootouders een broer of zus, een kleinkind, een zwager of schoonzus:
1 dag;
- i. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), één der ouders, één der schoonouders, een eigen of aangehuwd kind, een stief- of pleegkind:
van de sterfdag tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
- j. bij vervulling door de werknemer van een bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding welke van derden kan worden verkregen:
een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot maximaal 2 dagen;
- k. bij verhuizing, indien deze op een werkdag plaatsvindt:
ten hoogste 1 dag per kalenderjaar;
- l. bij verhuizing op verzoek van de werkgever; indien deze op een werkdag plaatsvindt:
2 dagen
- m. aan de werknemer die op verzoek van de werkgever een studie volgt en daardoor een (vak)examen moet afleggen: 1 dag per kalenderjaar om zich op het examen voor te bereiden en de benodigde tijd voor het afleggen van het examen zelf;
- n. bij voor de gezondheidstoestand van de werknemer noodzakelijk doktersbezoek (waaronder begrepen tandartsenbezoek), dat niet kan geschieden buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd:
gedurende de voor dit bezoek benodigde tijd, tot ten hoogste twee uren en mits tevoren toestemming aan de werkgever tot het afleggen van dit bezoek is gevraagd.
Indien de werknemer aantoont, dat een langer verzuim dan twee uren noodzakelijk was, zal de werkgever ook over dit langere verzuim het inkomen doorbetalen. De werkgever is verplicht langer dan twee uren verzuim met behoud van inkomen toe te staan voor bezoek door de werknemer aan een (arts)specialist, indien door de werknemer kan worden aangetoond, dat dit lange verzuim noodzakelijk is;
- o. bij oproep voor mondelinge toelichting van een sollicitatie, indien dit niet in vrije tijd mogelijk is en de opzegging door de werkgever is aangekondigd, dan wel het dienstverband wordt beëindigd met wederzijds goedvinden:

zoveel tijd als door omstandigheden nodig is.

3. Voor de werknemer in 5-ploegendienst die volgens dienstrooster vrij is tijdens onderstaande gelegenheden waarop kort verzuim wordt toegestaan wordt 1 dag compenserend vrij gegeven, onder voorwaarde dat: de gebeurtenis zich voordoet op maandag tot en met vrijdag én er sprake is van een niet door de werknemer beïnvloedbare situatie.
 - a. bij bevalling van de echtgenote:
voor de duur van de bevalling plus 5 dagen kraamverlof;
 - b. mits de plechtigheid wordt bijgewoond bij huwelijk van één der ouders, een kind dan wel pleeg- of stiefkind, kleinkind een broer of zus, een zwager of schoonzus:
1 dag;
 - c. bij 25- of 40- jarig dienstjubileum of huwelijksfeest van de werknemer of bij 50-jarig dienstjubileum:
1 dag;
 - d. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van de ouders of de schoonouders:
1 dag;
 - e. mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond bij overlijden van één der (schoon)grootouders, een broer of zus, kleinkind, zwager of schoonzus:
1 dag
 - f. bij verhuizing: maximaal 1 dag per kalenderjaar.

Artikel 15

Betaald verlof en Zorgverlof

1. De werknemer die maatschappelijk zinvol vrijwilligerswerk doet, kan op individuele basis aanspraak maken op naar billijkheid te bepalen betaald verlof.
2. De werknemer heeft op grond van de Wet Arbeid en Zorg een wettelijk recht op kortdurend zorgverlof indien hij/zijde zorg op zich moeten nemen voor een ziek inwonend gezinslid of de zorg voor een ouder. Dit verlof bedraagt per 12 maanden ten hoogste twee keer de arbeidsduur per week, met een maximum van 10 dagen per jaar. Tijdens dit verlof betaalt de werkgever 85% van het maandinkomen.
3. De werknemer heeft op grond van de Wet Arbeid en Zorg recht op aanvullend geboorteverlof en kan gedurende maximaal 5 weken aanspraak maken op een uitkering door het UWV van 70% van het dagloon. Indien de werknemer hiervan gebruik maakt vult de werkgever de uitkering van het UWV gedurende 5 weken aan tot 100% van het maandinkomen tot het maximum van loongroep I. Tijdens het aanvullend geboorteverlof worden pensioenopbouw, 13^e maand en vakantiegeld volledig opgebouwd.
4. De werknemer heeft op grond van de Wet Arbeid en Zorg recht op adoptieverlof gedurende maximaal 6 weken. Deze periode kan met maximaal 2 weken worden verlengd bij noodzakelijk verblijf in het buitenland in verband met de adoptieprocedure. Indien de werknemer hiervan gebruik maakt heeft hij na de eerste 2 dagen als bedoeld in artikel 14 recht op 100% van het maandinkomen tot het maximum van loongroep I. Tijdens het adoptieverlof worden pensioenopbouw, 13^e maand en vakantiegeld volledig opgebouwd.

Artikel 16

Onbetaald verlof

De werknemer kan onbetaald verlof opnemen tot een maximum van 10 aaneengesloten dagen per jaar en slechts nadat het betaald verlof reeds is genoten.

Artikel 17

Ouderschapsverlof

1. De werknemer die gebruik wenst te maken van ouderschapsverlof op grond van het bepaalde in de Wet Arbeid en Zorg zal dit tijdig, doch in ieder geval uiterlijk twee maanden van tevoren voor de ingangsdatum van het verlof schriftelijk aan de werkgever mededelen.
2. Het ouderschapsverlof kan worden aangevraagd door een werknemer die ouder of verzorger (*1) is van een kind onder de acht jaar.
3. Het totaal aantal uren ouderschapsverlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft tegen evenredige vermindering van het inkomen bedraagt de arbeidsduur per week gerekend over een periode van zesentwintig weken. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. De werknemer kan de werkgever verzoeken om verlof voor een langere periode dan zes maanden onderscheidenlijk om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. De werkgever stemt in met het verzoek, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
4. Het recht op ouderschapsverlof ontstaat bij de geboorte van ieder kind.
5. Gedurende de in lid 3 genoemde periode van onbetaald verlof worden over het niet gewerkte deel geen aanspraken op vakantie, gratificatie en vakantietoeslag verworven. De pensioenopbouw van een werknemer met ouderschapsverlof wordt volledig voortgezet alsof geen ouderschapsverlof heeft plaatsgevonden.
6. De werknemer die ziek wordt tijdens het ouderschapsverlof, heeft recht op 100% van zijn inkomen berekend over de uren waarover is afgesproken dat zou worden gewerkt.
7. Indien de werknemer gedurende het ouderschapsverlof recht heeft op een uitkering wegens ouderschapsverlof van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, vult werkgever deze uitkering gedurende maximaal 9 weken aan tot 100% van zijn schaalsalaris (exclusief toeslagen) tot maximaal salarisschaal I.

Artikel 18

Vakantie

1. **Vakantiejaar**
Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december
2. **Duur der vakantie**
 - a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op 25 dagen vakantie met behoud van inkomen. De werknemer die voor 1 juli 2009 in dienst is getreden en een functie vervult of gaat vervullen die is ingedeeld in functiegroep H en I, behoudt recht op 27 dagen.
 - b. In afwijking van het onder a. bepaalde bedraagt de aanspraak op vakantie voor de werknemer die volgens een rooster van 4 dagen per week van 9 uren per dag in de onderneming werkzaam is 20 dagen (= 180 uur) per jaar.

- c. De werknemer, werkzaam in 5-ploegendienst, heeft boven de in lid 2 sub a genoemde vakantie-dagen aanspraak op één extra vakantiedag per jaar.

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

- d. De werknemer heeft boven de in lid 2.a, b en c genoemde vakantiedagen aanspraak op extra vakantiedagen volgens onderstaande regeling:
op het tijdstip dat het aantal dienstjaren of de leeftijd is bereikt:

| met | bij | |
|---------|-------------|----------|
| | dienstjaren | leeftijd |
| | óf | óf |
| 1 dag | - | 40 jaar |
| 2 dagen | 10 jaar | 45 jaar |
| 3 dagen | 25 jaar | 50 jaar |
| 4 dagen | 30 jaar | 55 jaar |
| 5 dagen | 40 jaar | 56 jaar |
| 6 dagen | - | 57 jaar |
| 7 dagen | - | 58 jaar |
| 8 dagen | - | 59 jaar |

- e. De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, heeft per vakantiejaar recht op 3 extra dagen vakantie.

3. Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag

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

4. Aaneengesloten vakantie

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

5. Snipperdagen

- a. De werkgever kan ten hoogste 2 vakantiedagen als verplichte snipperdagen aanwijzen. Het vaststellen van deze dagen geschiedt met instemming van de ondernemingsraad en als regel bij de aanvang van het vakantiejaar.
- b. De werknemer kan de overblijvende snipperdagen opnemen wanneer dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

- c. Een werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om voor twee voor hem geldende religieuze feesten snipperdagen op te nemen, indien de werkzaamheden zich daartegen niet verzetten.
6. Vakantie en arbeidsongeschiktheid
- a. Indien een werknemer volledig arbeidsongeschikt wordt tijdens een vastgestelde vakantie, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantiedagen worden geteld. Bij arbeidsongeschiktheid tijdens een verblijf in het buitenland, dient de werknemer een doktersverklaring te overleggen.
 - b. Werknemers bouwen bij arbeidsongeschiktheid gedurende de loondoorbetalingsperiode ingevolge artikel 629 lid 1 BW vakantieaanspraken op. Een onderbreking van een periode van volledige arbeidsongeschiktheid met minder dan 1 maand vanwege herstel, schort de loondoorbetalingsperiode niet op. Als een arbeidsongeschikte werknemer toestemming verkrijgt van de bedrijfsarts om met vakantie te gaan, zullen deze dagen als vakantiedagen worden geteld.
7. Vakantie bij ontslag
- a. Indien het dienstverband in enig jaar eindigt, betaalt de werkgever aan de werknemer de vakantiedagen, waarop hij krachtens lid b aanspraak heeft als vergoeding voor niet genoten vakantiedagen uit.
Te veel genoten vakantiedagen worden eveneens verrekend.
 - b. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een salarisstrook uit waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen zijn uitbetaald.
8. Vakantiedagen uitbetalen
- a. Werknemers kunnen maximaal 10 vakantiedagen per jaar kopen. Werknemers kunnen echter niet meer dan 10 dagen per jaar aan vakantiedagen meenemen naar het volgend jaar. Indien aan het einde van het jaar meer dan 10 dagen van de vakantie-aanspraak niet opgenomen zijn, worden deze dagen uitbetaald of kan de werknemer (indien mogelijk) deze aanwenden voor een doel uit het flexibel keuzesysteem. Voor meer informatie kunt u terecht bij de afdeling HR. De vervaldatum van wettelijke vakantiedagen is 5 jaar.

Artikel 19

Oudere werknemers

1. **Extra vrije tijd oudere werknemers**
- a. De werknemer die gedurende de in artikel 12 ('Arbeidsduur') genoemde normale wekelijkse arbeidsduur in de onderneming werkzaam is, kan vanaf 9 jaar voor de voor hem geldende AOW leeftijd, per kalenderkwartaal vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende regels.
 - b. Met ingang van 1 juli 2016 heeft een werknemer vanaf 9 jaar voorafgaande aan de voor hem op dat moment bekende AOW gerechtigde leeftijd recht om per kwartaal de volgende vrije uren op te nemen:

| Jaren voor AOW gerechtigde leeftijd | Vrij uren |
|--|---------------------|
| 9 jaar | 13 uur per kwartaal |
| 8 jaar | 13 uur per kwartaal |
| 7 jaar | 26 uur per kwartaal |
| 6 jaar | 39 uur per kwartaal |
| 5 jaar | 52 uur per kwartaal |

Voor iedere werkweek/cyclus waarin de werknemer geen arbeid heeft verricht zoals bv. vanwege vakantie, arbeidsongeschiktheid of verzuim krachtens artikel 16, vervalt de aanspraak op

| Jaren voor AOW gerechtigde leeftijd | Vervallen uren |
|-------------------------------------|---|
| 9 jaar | 1 uur per niet gewerkte werkweek/cyclus |
| 8 jaar | 1 uur per niet gewerkte werkweek/cyclus |
| 7 jaar | 2 uur per niet gewerkte werkweek/cyclus |
| 6 jaar | 3 uur per niet gewerkte werkweek/cyclus |
| 5 jaar | 4 uur per niet gewerkte werkweek/cyclus |

- c. De tijden waarop de werknemer de vrije uren opneemt, worden in overleg met de werkgever volgens een nader overeen te komen rooster vastgesteld voor de aanvang van elk kwartaal.
 - d. De in lid b bedoelde vrije uren kunnen uitsluitend in het betreffende kalenderkwartaal worden opgenomen. Vrije uren waarop aanspraak bestaat, doch die niet worden opgenomen vervallen.
 - e. De werknemer, die gebruik maakt van de in lid b bedoelde mogelijkheid tot het opnemen van vrije uren, ontvangt over deze vrije uren 85% van zijn maandinkomen.
 - f. De vrije uren mogen niet worden vervangen door een uitkering in geld.
 - g. Deze regeling geldt onverminderd de in artikel 20.2 lid d genoemde regeling betreffende extra vakantiedagen voor oudere werknemers.
 - h. Voor de toepassing van de pensioenregeling en overige arbeidsvoorwaarden met uitzondering van de aanvulling op uitkeringen sociale verzekeringen, blijven de opgenomen uren voor 100% van het maandinkomen gelden.
 - i. Indien de AOW leeftijd wijzigt nadat deze voor de werknemer is ingegaan, blijven de reeds ingegane rechten gelden totdat deze weer in overeenstemming zijn met de nieuwe leeftijdsstaffel van lid 1b.
2. 80/95/100 regeling
Met ingang van 1 april 2018 heeft een werknemer vanaf 9 jaar voorafgaande aan de voor hem op dat moment bekende AOW gerechtigde leeftijd recht om met inachtneming van de voorwaarden conform bijlage 5 de normale arbeidsduur met 20% te verkorten met behoud van 95% van het maandinkomen en 100% pensioenopbouw. De leeftijdsvakantiedagen en kwartaaluren komen bij gebruik van deze regeling te vervallen.
 3. Cursus oudere werknemers
 - a. In de twee jaar voorafgaande aan het tijdstip van (pre)pensionering kan de werknemer 5 dagen of 10 halve dagen per jaar verzuim met behoud van inkomen opnemen voor het volgen van een cursus ter voorbereiding van zijn aanstaande (pre)pensionering.
 - b. Het tijdstip waarop hiervoor wordt verzuimd wordt in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer vastgesteld.
 - c. De in lid a genoemde cursus kan voor rekening van de werkgever worden gevolgd.
 4. Taakverlichting oudere werknemers
Als functieaanpassing c.q. functieverlichting nodig is op basis van medische indicatie van de Arbodienst, zal een dergelijke aanpassing serieus worden overwogen door de werkgever. Werknemers 10 jaar of korter voor de AOW leeftijd, zullen door een dergelijke aanpassing geen inkomenswijziging ondergaan. De intentie van deze regeling is dat werknemers 10 jaar of korter voor de AOW leeftijd een inkomensgarantie hebben, ook wanneer zij op medische indicatie van ploegendienst naar dagdienst worden overgeplaatst.

Artikel 20

Deeltijdarbeid

1. **Beloning**
Werknemers die op grond van hun individuele arbeidsovereenkomst niet een volledige normale dagtaak verrichten en/of minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten - zogenaamde deeltijdwerknemers - ontvangen een maandinkomen dat is vastgesteld op grond van het aantal door deze werknemers gewerkte uren per dag, dan wel dagen per week, in verhouding tot het aantal uren per dag en/of dagen per week dat door werknemers in een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak vervullen als regel gewerkt wordt.
2. **Meeruren**
Indien deeltijd werknemers langer dan de met hen overeengekomen werktijd per dag en/of op een groter aantal dan de met hen overeengekomen dagen per week werken, geldt de overwerkregeling zoals vermeld in artikel 23 ('Overwerk').
3. **Verlof**
Alle rechten ten aanzien van betaald dan wel onbetaald verlof (zoals vakantiedagen, adv, extra vrije tijd oudere werknemers etc.) zullen naar evenredigheid worden toegekend. De deeltijdwerknemer komt in principe niet voor roostervrije dagen in aanmerking (het inkomen wordt naar evenredigheid aangepast) tenzij betrokkene dit zelf wenst en het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet.

HOOFDSTUK IV BELONINGSREGELINGEN

Artikel 21

Indeling in salarisgroepen en toepassing van de salarisschalen

1. Algemeen
 - a. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in salarisgroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze cao.
 - b. Bij elke salarisgroep behoort een salarisschaal, welke een gedeelte omvat dat gebaseerd is op aanloopschalen en een gedeelte dat gebaseerd is op periodieken. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze cao.
 - c. De werkgever is verplicht de werknemer het maandsalaris te betalen op grond van zijn salaris-groep.
 - d. De beginnende werknemer wordt in een aanloopschaal geplaatst mits:
 - i. Hij niet elders of binnen de organisatie een soortgelijke functie heeft vervuld
 - ii. Hij bij aanstelling over onvoldoende ervaring en/of opleiding beschikt
 - iii. Hij De functie nog niet volledig of op nog niet voldoende wijze vervult
 - e. Het uurloon van de werknemer, exclusief vakantiegeld en inclusief de vaste gratificatie, bedraagt minimaal 14 euro met uitzondering van werknemers of uitzendkrachten die als vakantiekrachten en studenten dagonderwijs volgen en maximaal 12 uur per week werken.
2. a. Indeling functie- en salarisgroep
 1. Indien een werknemer aangesteld wordt in een functie waarvoor hij het juiste opleidingsniveau nog niet behaald heeft, zal de betreffende medewerker door middel van het volgen van een opleidingstraject, aantoonbaar moeten voldoen aan het vereiste opleidingsniveau. Gedurende dit opleidingstraject zal de medewerker wiens functie in groep A t/m E zit, 1 salarisgroep lager worden ingeschaald dan de bij de functie behorende salarisgroep. Daarnaast zal de medewerker gedurende dit traject niet volledig zelfstandig zijn functie uitvoeren. De aanloopschalen zijn dan niet van toepassing
 2. Mocht de werknemer op uitdrukkelijk verzoek van Olam Cocoa BV zijn opleidingstraject niet kunnen voldoen en toch in een hogere functie geplaatst worden dan zal directe indeling naar de hogere schaal plaats vinden waarbij daarnaast op individueel niveau afspraken worden gemaakt om toch in een later stadium de benodigde opleiding te volgen.
- b. Periodiekenschaal
 1. De werknemer die de voor zijn salarisschaal geldende functie-volwassen leeftijd heeft bereikt ontvangt jaarlijks per 1 april een periodiek.
 2. De werknemer die in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van het maandsalaris bij 0 periodieken te belonen, kan - in overeenstemming met die ervaring - één of meer periodieken worden toegekend.
 3. Indien na 30 september van enig jaar de aanloopschaal wordt verlaten dan wel indiensttreding plaatsvindt, kan toekenning van een periodiek per eerstvolgende 1 april achterwege blijven.

3. Tijdelijke waarneming
Voor het tijdelijk waarnemen van een hogere functie door een werknemer uit een lagere salaris- groep geldt de volgende regeling:

a. Volledig waarnemen

Het tijdelijk volledig waarnemen van een hogere functie betekent dat men belast is met het volledig vervullen van de desbetreffende hogere functie en dat men gedurende de waarneming zijn eigen functie niet vervult.

1. Groepen C t/m I: Indien de volledige waarneming van de hogere functie wel tot de eigen functie behoort, wordt er gedurende de eerste drie maanden van deze waarneming geen waarnemingstoelage gegeven. Indien de volledige waarneming van de hogere functie wel tot de eigen functie behoort en langer dan drie maanden achtereenvolgend duurt, wordt na een waarneming van drie maanden een waarnemingstoelage toegekend.
2. Groepen C t/m I: indien de volledige waarneming van de hogere functie niet tot de eigen functie behoort, wordt na een waarneming van een hele dienst aaneengesloten, vanaf de aanvang van de waarneming, een waarnemingstoelage toegekend.
3. Functiegroep C t/m G: de waarnemingstoelage bestaat voor werknemers in de salarisgroepen C t/m G uit het salarisverschil bij 0 periodieken tussen de waargenomen salarisgroep en de eigen salarisgroep.
4. Functiegroep H en I: voor de werknemers in de salarisgroepen H en I bestaat de waarnemingstoelage uit 75% van het verschil tussen het maximum salaris van de waargenomen salarisgroep en de eigen salarisgroep.

b. Niet-volledig waarnemen

Onder een tijdelijk niet-volledig waarnemen van een hogere functie wordt hier verstaan dat men weliswaar de hogere functie niet volledig vervult maar wel de essentiële taken ervan en dat men gedurende de waarneming de eigen functie niet of grotendeels niet uitoefent. In het geval van een niet-volledige waarneming bedraagt de waarnemingstoelage de helft van de waarnemingstoelage die in de vergelijkbare situatie van een volledige waarneming wordt toegekend. De verschillende situaties welke worden onderscheiden zijn hierna vermeld.

1. Functiegroep C t/m I: Indien de niet-volledige waarneming van de hogere functie wel tot de eigen functie behoort, wordt er gedurende de eerste drie maanden van deze waarneming geen waarnemingstoelage gegeven. Indien de volledige waarneming van de hogere functie wel tot de eigen functie behoort en langer dan drie maanden achtereenvolgend duurt, wordt na een waarneming van drie maanden een waarnemings-toelage toegekend.
2. Functiegroep C t/m I: Indien de niet-volledige waarneming van de hogere functie niet tot de eigen functie behoort, wordt na een waarneming van minimaal een hele dienst aaneengesloten, vanaf de aanvang van de waarneming, een waarnemingstoelage toegekend.
3. Functiegroep C t/m G: de waarnemingstoelage bestaat voor werknemers in de salarisgroepen C t/m G uit de helft van het salarisverschil bij 0 periodieken tussen de waargenomen salarisgroep en de eigen salarisgroep.
4. Functiegroep H en I: voor de werknemers in de salarisgroepen H en I bestaat de waarnemings-toelage uit 37,5% van het verschil tussen het maximum salaris van de waargenomen salarisgroep en de eigen salarisgroep.

- c. Van "bij de functie behorende waarneming" is sprake wanneer bij de indeling van de functie met het tijdelijk waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden. In dat geval is de waarneming in de eigen functieomschrijving opgenomen.

4. Promotie

Als een werknemer een promotie maakt naar een functie die ingedeeld is in de salarisschalen A t/m I, bedraagt de verhoging van zijn maandsalaris 8%, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de periodiekenschaal van de nieuwe salarisgroep dan wel zoveel minder tot aan het maximum van deze nieuwe salarisgroep.

5. Plaatsing in een lager ingedeelde functie

a. Als een werknemer zich 15 jaar of korter voor de AOW leeftijd bevindt en gedurende een aaneengesloten periode van twee jaar of langer in dienst van de werkgever is, zal wanneer in aansluiting op bovengenoemde periode een, om organisatorische redenen, wijziging van de functie plaatsvindt, waarbij de nieuw uit te oefenen functie in een lagere salarisgroep is ingedeeld dan de oorspronkelijk uitgeoefende functie, het maandsalaris behouden dat hij genoot vóór de functiewijziging. Het nieuwe maandsalaris groeit door naar het maximum van de oude salarisgroep.

b. Als een werknemer zich meer dan 15 jaar voor de AOW leeftijd bevindt en gedurende een aaneengesloten periode van twee jaar of langer in dienst van de werkgever is, en als gevolg van organisatorische redenen wordt overgeplaatst, geldt de volgende regeling:
bij indeling in een lagere salarisgroep wordt de werknemer via inschaling een maandsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke maandsalaris ligt. Indien het toekennen van periodieken niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Het nieuwe maandsalaris en de persoonlijke toeslag worden geïndexeerd. Het nieuwe maandsalaris en de persoonlijke toeslag groeien door naar het maximum van de oude salarisgroep.

c. Als een werknemer zich meer dan 15 jaar voor de AOW leeftijd bevindt en als gevolg van andere redenen dan genoemd in lid b. wordt overgeplaatst, geldt dat de persoonlijke toeslag niet wordt geïndexeerd en zal worden afgebouwd. Structurele salarisverhogingen worden aan deze werknemers slechts voor de helft toegekend. De andere helft wordt in mindering gebracht op de persoonlijke toeslag. Zodra de persoonlijke toeslag kleiner is dan 0,5% van het maandsalaris ontvangt de werknemer geen structurele verhoging meer totdat de persoonlijke toeslag volledig is verdwenen.

6. Automatische Prijs Compensatie (APC)

Met ingang van 1 juli 2023 worden ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de salarissen respectievelijk in januari en in juli van enig jaar aangepast. De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid) van respectievelijk april – oktober en oktober – april met een maximum van 3% op kalenderjaarbasis in 2023 en vanaf 1 januari 2024 met een maximum van 6,5% op kalenderjaarbasis. Bij een daling van de consumentenprijsindex zal géén vermindering van het brutosalaris met de daling plaatsvinden.

Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt steeds van de voorlopige CBS-consumenten prijsindexcijfers uitgegaan. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden.

Artikel 22

Toeslag voor het werken in ploegen

1. Voor arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven.

Deze toeslag bedraagt per maand voor de:

2-ploegendienst : 11, 5% van het maandsalaris;

2-ploegendienst met

zaterdagdiensten : 21% van het maandsalaris;

5-ploegendienst : 31% van het maandsalaris.

2. Plaatsing in een dienst met een lagere toeslag op verzoek van de werkgever

Indien door de werkgever, nadat tenminste een jaar in ploegendienst is gewerkt, overgeschakeld wordt van een ploegenstelsel naar een normale dagdienst, geldt de volgende afbouwregeling ten aanzien van de ploegentoeslag voor:

- a. De werknemer die zich meer dan 15 jaar voor de AOW leeftijd bevindt .
Gedurende 52 weken ontvangt de werknemer 100% van de ploegentoeslag die op hem van toepassing was. Hierna wordt afgebouwd over een periode van 14 jaren waarbij elk jaar de ploegentoeslag met 1/14e deel wordt verminderd. De ploegentoeslag of het eventuele restant daarvan wordt niet meer afgebouwd na het bereiken van de leeftijd 15 jaar voor de AOW leeftijd. De ploegentoeslag wordt omgezet in een persoonlijke toeslag die niet geïndexeerd wordt.
- b. De werknemer die zich 15 jaar of korter van de AOW leeftijd bevindt.
De ploegentoeslag wordt niet afgebouwd. De ploegentoeslag wordt echter omgezet in een persoonlijke toeslag die niet geïndexeerd wordt.
- c. Indien wordt overgeschakeld naar een met een lagere toeslag beloond ploegendienstrooster is het bepaalde in lid 2 van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat de in dit lid genoemde afbouw wordt berekend over het verschil van de ploegentoeslagen.

3. Plaatsing in een dienst met een lagere toeslag op medische indicatie

Bij overplaatsing op medische indicatie van ploegendienst naar dagdienst geldt de volgende regeling. Indien de werknemer in dagdienst een passende functie krijgt toegewezen en daardoor niet in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de WAO/WIA, ontvangt hij boven zijn maandsalaris in dagdienst:

- bij 25 of meer dienstjaren: gedurende 3 jaar 50% van de ploegentoeslag;
- bij 20 tot 25 dienstjaren : gedurende 2 jaar 50% van de ploegentoeslag;
- bij 15 tot 20 dienstjaren : gedurende 1 jaar 50% van de ploegentoeslag.

4. Plaatsing in een dienst met een lagere toeslag op verzoek van de werknemer

Bij overplaatsing naar een dienst met een lagere toeslag op verzoek van de werknemer zelf, vindt geen afbouw plaats, maar zal direct de lagere ploegentoeslag van kracht worden. Indien de werknemer op eigen verzoek wordt overgeplaatst en zich 10 jaar of korter voor de AOW leeftijd bevindt , zal geen afbouw plaatsvinden. Op dat moment wordt de ploegentoeslag omgezet in een persoonlijke toeslag die niet geïndexeerd wordt.

5. Sprongtoeslag

- a. De werknemer die anders dan door eigen toedoen tijdelijk wordt overgeplaatst naar een andere dienst dan die volgens zijn rooster maar binnen de normale arbeidsduur, ontvangt daarvoor per overgang een eenmalige uitkering van één uurinkomen (sprongvergoeding).
- b. Bij terugplaatsing naar de oorspronkelijke dienst wordt de onder a. genoemde uitkering alleen dan opnieuw betaald, indien de werknemer wordt teruggeplaatst, nadat hij gedurende tenminste drie aansluitende diensten in de voor hem afwijkende dienst heeft gewerkt.
- c. Indien de werknemer vanuit dagdienst, respectievelijk ploegendienst tijdelijk geplaatst wordt in een afwijkende dienst, waarvoor een ploegentoeslag, respectievelijk een hogere ploegentoeslag geldt dan die volgens zijn rooster, wordt hem naast de onder a. genoemde uitkering over zijn inkomen gedurende de afwijkende dienst de ploegentoeslag, respectievelijk het verschil tussen de ploegentoeslagen als (aanvullende) toeslag uitbetaald.
- d. Bij tijdelijke overplaatsing in een ploegendienst, waarvoor een lagere ploegentoeslag geldt dan die volgens het rooster behoudt de werknemer zijn ploegentoeslag.

Artikel 23
Bijzondere beloningen

1. Overwerk
Onder overwerk wordt verstaan arbeid boven de in artikel 14 ('Arbeidsduur') genoemde arbeidsduur per dag, lopend van 07.00 tot 07.00 uur. Het overwerk zal door de afdelingschef in goed overleg zoveel mogelijk op basis van vrijwilligheid met betrokkene geregeld worden. Indien de werkgever zulks in het belang van de onderneming noodzakelijk acht, is het verrichten van overwerk verplicht, waarbij zoveel mogelijk met studiebelangen van de werknemer rekening zal worden gehouden. Bij vaststelling van het aantal overuren vindt afronding op halve uren plaats. Minder dan een kwartier vervalt, een kwartier of meer wordt een half uur.

2. Overwerktoeslag
 - a. Ingeval van overwerk worden de overuren uitbetaald vermeerderd met de volgende toeslagen: - 45% voor overuren tot 18.00 uur gewerkt op maandag t/m vrijdag. Dit geldt niet voor werknemers met variabele werktijden.
45% voor overuren van 18.00 tot 07.00 uur (voor Wormer:06.00 uur) gewerkt op maandag tot en met vrijdag 23.00 uur (voor Wormer:22.00 uur).- 125% voor overuren gewerkt tussen vrijdag 23.00 uur (voor Wormer: 22.00 uur) en

maandag 07.00 uur (voor Wormer: 06.00 uur). Voor overuren gewerkt op een normale feestdag geldt een toeslag van 125%, respectievelijk 225% voor overuren gewerkt tijdens de vrij geroosterde diensten tijdens de beide Kerstdagen en Nieuwjaarsdag.
 - b. Overwerktoeslag werknemer in 5-ploegendienst
Alle vrij geroosterde dagen, met uitzondering van de uitslapdagen en de aangemerkte feestdagen, worden aangemerkt als weekenddagen. Voor overuren op weekenddagen geldt een toeslag van 125%. Op alle overige dagen ongeacht de kalenderdag geldt de overwerktoeslag van 45%.

3. Tijd voor tijd
Overuren worden per maand uitbetaald respectievelijk in vrije tijd opgenomen. Een werknemer kan de gewerkte overuren in overeenkomstige vrije tijd opnemen. Alle toeslagen worden echter uitbetaald in geld.

4. Maaltijdvergoeding
Indien de werknemer in dagdienst respectievelijk ploegendienst, aansluitend aan zijn dienst tenminste 2 uren respectievelijk 4 uren overwerk verricht of binnen een etmaal een extra dienst wordt gewerkt, wordt op verzoek een maaltijd verstrekt.

5. Verschoven uren
Niet tot overwerk behoren verschoven uren.
 - a. Er is sprake van verschoven uren, indien in afwijking van het gangbare dienstrooster uren en/of diensten worden gewerkt die vallen binnen het roostervenster, zonder dat het aantal uren volgens het dienstrooster wordt overschreden. Het roostervenster is een reeks van aaneengesloten diensten dat begint om 07.00 uur (Wormer 06.00 uur) van de dag waarop de eerste dienst volgens rooster begint tot 07.00 (Wormer 06.00) uur na de laatste dienst volgens rooster. Gewerkte uren buiten het roostervenster zijn overwerkuren.
 - b. Op verzoek van de werknemer kunnen na overleg met de werkgever verschoven uren worden gemaakt indien dit in de onderneming te realiseren valt. In dat geval wordt geen toeslag uitbetaald.
 - c. Het vaststellen van verschoven uren in collectief verband vormt een punt van overleg met de ondernemingsraad.

- d. Indien een groep werknemers de werktijd t.o.v. het dienstrooster eenmalig wenst te verschuiven, wordt door middel van een stemming de mening van alle betrokkenen gepeild en bij meerderheid beslist.
- e. Voor verschoven uren op verzoek van de werkgever wordt een toeslag betaald van 55% per uur.

6. Slaapuren

De werknemer in dagdienst die overwerk verricht tussen 23.00 uur en 07.00 uur behoeft niet eerder zijn dienst te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal uren overwerk, eventueel met het uur voor extra opkomst, echter met een minimum van 8 uur, e.e.a. conform de ATW. Over slaapuren wordt het maandsalaris, eventueel vermeerderd met persoonlijke toeslag, doorbetaald

7. Extra opkomst

Indien aan de werknemer, waarvan de functie is ingedeeld in de salarisgroepen A t/m I, tijdens zijn dienstrooster wordt verzocht overwerk te verrichten na afloop van datzelfde dienstrooster, wordt hem, voor zover het tijdstip en de omvang van het overwerk een extra gang van en naar de onderneming naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken, naast de overuren, vermeerderd met de in lid 2 genoemde toeslag, tevens 1 uur uitbetaald, berekend naar het hoogste tarief dat op de overwerkperiode van toepassing is. Dit extra uur inclusief toeslag wordt tevens toegekend aan de werknemers die binnen 16 uur na afloop van zijn dienstrooster van buiten de onderneming wordt opgeroepen voor het verrichten van overwerk. Indien sprake is van een extra opkomst van een medewerker, waarvan de functie is ingedeeld in de salarisgroepen A t/m I, zal de overwerkvergoeding minimaal gebaseerd worden op 30 minuten.

8. Consultatie en Opkomstvergoeding

- a. Een werknemer kan buiten de gangbare werktijden geraadpleegd worden. Naast telefonische consultatie kan ook in uitzonderlijke gevallen een extra komst naar het bedrijf noodzakelijk zijn. Om te vermijden dat deze consultaties en/of extra opkomsten lichtvaardig plaatsvinden, is een interne procedure opgesteld, volgens welke lijnen de benadering van de betrokken werknemers dient plaats te vinden.
- b. Als vergoeding voor het feitelijk telefonisch consulteren, dat niet leidt tot een extra gang naar het bedrijf van de betrokken werknemer, wordt een vergoeding gegeven voor alle in de volgende tabel genoemde periodes. Deze vergoeding dient te worden beschouwd als een vergoeding voor de gehele betreffende periode, ongeacht het aantal keren dat binnen dezelfde periode een telefonisch consult plaats vindt.
- c. Wanneer de werknemer daadwerkelijk een extra gang naar het bedrijf dient te maken om werkzaamheden uit te voeren, wordt per opkomst een opkomstvergoeding toegekend tijdens de in de volgende tabel genoemde periodes. Indien over hetzelfde onderwerp aan de extra gang een telefonisch consult is vooraf gegaan dan wordt dit telefonisch consult niet vergoed.
- d. Naast de opkomsttoeslag behoudt de werknemer zijn aanspraak op de geldende overwerkregeling en reiskostenvergoeding.

| 2023 | Periode | | Bruto opkomsttoeslag | Bruto toeslag tel.consult |
|-------|---------|-------------|----------------------|---------------------------|
| 8,50% | | | per 1 april 2023 | per 1 april 2023 |
| 1 ma | 20.00 | - 06.00 uur | 71,62 | 71,62 |
| 2 di | 20.00 | - 06.00 uur | 71,62 | 71,62 |
| 3 wo | 20.00 | - 06.00 uur | 71,62 | 71,62 |
| 4 do | 20.00 | - 06.00 uur | 71,62 | 71,62 |
| 5 vr | 20.00 | - 06.00 uur | 161,22 | 71,62 |
| 6 za | 0.600 | - 20.00 uur | 161,22 | 71,62 |
| 7 za | 20.00 | - 06.00 uur | 161,22 | 71,62 |
| 8 zo | 06.00 | - 20.00 uur | 161,22 | 71,62 |
| 9 zo | 20.00 | - 06.00 uur | 161,22 | 71,62 |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| 2024 | Periode | | Bruto opkomsttoeslag | Bruto toeslag tel.consult |
| 3,00% | | | per 1 januari 2024 | per 1 januari 2024 |
| 1 ma | 20.00 | - 06.00 uur | 73,77 | 73,77 |
| 2 di | 20.00 | - 06.00 uur | 73,77 | 73,77 |
| 3 wo | 20.00 | - 06.00 uur | 73,77 | 73,77 |
| 4 do | 20.00 | - 06.00 uur | 73,77 | 73,77 |
| 5 vr | 20.00 | - 06.00 uur | 166,06 | 73,77 |
| 6 za | 0.600 | - 20.00 uur | 166,06 | 73,77 |
| 7 za | 20.00 | - 06.00 uur | 166,06 | 73,77 |
| 8 zo | 06.00 | - 20.00 uur | 166,06 | 73,77 |
| 9 zo | 20.00 | - 06.00 uur | 166,06 | 73,77 |

- e. Deze regeling is alleen van toepassing voor medewerkers die vallen binnen de functiegroepen A t/m I en waarbij in de functieomschrijving niet staat dat ze buiten werkuren beschikbaar moeten zijn.

Artikel 24

Bijzondere toeslagen

1. Bij de bepaling van het uurloon voor bijzondere toeslagen conform artikel 23, wordt onder uur-inkomen verstaan: het maandinkomen als bedoeld in artikel 1 lid i gedeeld door 156,6.

Hiermee wordt bij de bepaling van het uurloon derhalve ook rekening gehouden met een eventuele persoonlijke toeslag.

2. Indien structurele loonsverhogingen worden doorgevoerd, worden de toeslagen die in geldbedragen zijn uitgedrukt, overeenkomstig procentueel aangepast.

Artikel 25

Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei tot en met 30 april.
2. De werknemer ontvangt voor elke maand gedurende welke hij vóór 1 mei van enig jaar sedert 1 mei van het daaraan voorafgaande jaar in dienst is geweest bij de werkgever een vakantietoeslag ter grootte van 1/12 deel van 8% van zijn jaarinkomen.

3. Onder jaarinkomen wordt verstaan: het maandinkomen als bedoeld in artikel 1 lid i in de maand mei vermenigvuldigd met 12 of met een lagere vermenigvuldigingsfactor naar gelang de werknemer korter dan een jaar in dienst van de werkgever is geweest.
4. Indien de werknemer gedurende een deel van het vakantietoeslagjaar een hoger maandinkomen heeft ontvangen dan in mei dan wordt deze pro-rata voor de berekening van de vakantietoeslag meegenomen.
5. Het onder lid 4 gestelde geldt ook voor de zogenaamde vervangingstoeslag, mits deze over een periode van meer dan 1 maand is uitbetaald.
6. Voor de berekening van het aantal maanden waarover vakantietoeslag wordt betaald is het genoemde in artikel 20 lid 3 van toepassing.
7. De vakantietoeslag wordt jaarlijks vóór 1 juni aan de werknemer uitbetaald.
Met inachtneming van het bepaalde in artikel 31 lid 3 wordt de vakantietoeslag aan de werknemer, die langdurig arbeidsongeschikt is op hetzelfde tijdstip c.q. in dezelfde periode betaald waarin deze aan de overige werknemers wordt uitbetaald.

Artikel 26

Gratificatie

1. In november van elk jaar ontvangt de werknemer een gratificatie.
2. De gratificatie bedraagt voor een werknemer die het gehele kalenderjaar in dienst is van de werkgever 8,33% van het jaarinkomen.
3. Onder jaarinkomen wordt verstaan: het maandinkomen als bedoeld in artikel 1 lid i in de maand november vermenigvuldigd met 12 of met een lagere vermenigvuldigingsfactor naar gelang de werknemer korter dan een jaar in dienst van de werkgever is geweest.
4. Indien de werknemer gedurende een deel van het kalenderjaar een hoger maandinkomen heeft ontvangen dan in december dan wordt deze pro-rata voor de berekening van de gratificatie meegenomen.
5. Het onder lid 4 gestelde geldt ook voor de zogenaamde vervangingstoeslag, mits deze over een periode van meer dan 1 maand is uitbetaald.
6. Voor de berekening van het aantal maanden waarover de gratificatie wordt betaald is het genoemde in artikel 20 lid 3 van toepassing.
7. Indien een werknemer in de maanden november of december in dienst van de werkgever treedt, dan wordt de gratificatie over de periode van het dienstverband in deze twee maanden in december van het volgende jaar uitbetaald, behoudens het gestelde in lid 8.
8. Indien een werknemer de onderneming binnen de proeftijd van 2 maanden verlaat dan heeft hij geen recht op de gratificatie.
9. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband vindt uitkering van de gratificatie bij de laatste uitbetaling plaats.

Artikel 27

vervallen.

Artikel 28

Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem alle wettelijke bepalingen, voor zover hierna niet anders is bepaald.

2. Loondoorbetaling bij de eerste 24 maanden ziekte.
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende 2 jaar de volgende loondoorbetaling gelden:
 - maand 1 tot en met maand 6: 100% van het netto inkomen.
 - maand 7 tot en met maand 12: 90% van het netto inkomen.
 - maand 13 tot en met maand 24: 85% van het netto inkomen.De Arbo-arts toetst in hoeverre hervatting van werkzaamheden op arbeidstherapie mogelijk is. Als de medewerker werkt op basis van arbeidstherapie zal volledige loondoorbetaling plaatsvinden. Indien het oordeel van de Arbo-arts is dat werkhervatting in het geheel niet mogelijk is, vindt eveneens volledige loondoorbetaling plaats. Indien de werknemer werkhervatting op arbeidstherapie weigert, zal de werkgever het inkomen korten volgens bovenstaande staffel. Bij herhaaldelijk weigeren, kan loondoorbetaling volledig worden stopgezet.

3. Arbeidsongeschiktheid na het 2^e ziektejaar
 - a. De werkgever heeft ten behoeve van de werknemers in dienst voor 1 juli 2010 bij volledige arbeidsongeschiktheid een aanvullende verzekering ingevolge volledige arbeidsongeschiktheid afgesloten. De uitkering bedraagt 20% van het jaarinkomen, met een maximum van 20% van het maximum uitkeringsdagloon WIA. De voorwaarden van de aanvullingsregeling zijn opgenomen in het Informatieboekje Arbeidsvoorwaarden en Regelingen.
 - b. Bij gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die in passende arbeid bij de werkgever is tewerkgesteld, een aanvulling verstrekken op het nieuwe inkomen. Deze aanvulling bedraagt het verschil tussen het oude jaarinkomen en het nieuwe jaarinkomen (rekening houdend met een eventuele WGA uitkering) na het 2^e ziektejaar over een periode van 12 jaar elk jaar het verschil met 1/12^e deel wordt verminderd. De afbouw stopt 15 jaar voor het bereiken van de AOW leeftijd, waarbij de aanvulling wordt omgezet in een persoonlijke toeslag die niet geïndexeerd wordt. (overgangsregel: reeds ingegane rechten vanaf 50 jaar worden geëerbiedigd)
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid waarbij geen passende arbeid voorhanden is binnen het bedrijf, zal in de paritaire WIA commissie gesproken worden over een passende oplossing. Zie bijlage 3 van deze cao voor de protocolspraak bij arbeidsongeschiktheid.
 - d. Wanneer als gevolg van wijzigingen bij wet c.q. bij algemene maatregel van bestuur de WIA-uitkering op een lager niveau wordt gebracht dan 70% blijft niettemin als uitgangspunt voor de berekening van de in dit lid van dit artikel bedoelde aanvulling(en), het bedrag gelden dat overeenkomt met een uitkering van 70%.

4. a. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:
 1. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 2. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;

3. door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 4. zonder deugdelijke grond passende arbeid niet verricht;
- b. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loonbetaling op te schorten dan wel bovenwettelijke loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
1. de controlevoorschriften overtreedt;
 2. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
- c. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde bovenwettelijke loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
1. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
 2. misbruik maakt van de voorziening;
 3. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de bedrijfsvereniging.
5. Herverzekering WIA-hiaat
De werkgever zal voor de werknemers een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering af sluiten, ter compensatie van de financiële gevolgen van de WIA. Deelname aan deze verzekering is verplicht. De premie van de verzekering is voor rekening van de werkgever.
6. WIA excedent
Voor de werknemer wiens inkomen het maximum uitkeringsdagloon WIA overschrijdt, wordt door de werkgever een persoonlijke aanvullende verzekering afgesloten. Deze regeling is opgenomen in het Informatieboekje Arbeidsvoorwaarden en Regelingen.
7. Werkgever betaalt de volledige gedifferentieerde WGA-premie.
8. Onder inkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

Artikel 29

Uitkering bij einde dienstverband

1. De werknemer, wiens dienstverband bij de werkgever onafgebroken 10 of meer jaren heeft bestaan, ontvangt van de werkgever bij de datum van ingang van de (pre)pensionering ter gelegenheid van de beëindiging van de dienstbetrekking, mits deze op rechtmatige wijze geschiedt, een uitkering ineens van 46% van het laatstgenoten maandinkomen.
2. De in lid 1 genoemde uitkering wordt onder dezelfde voorwaarden eveneens toegekend bij beëindiging van de dienstbetrekking met de werknemer die volledig arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO/WIA.

Artikel 30

Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van een werknemer ontvangen de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering als bedrag ineens. Deze uitkering is gelijk aan het inkomen over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de daaropvolgende 2 kalendermaanden. Onder inkomen wordt verstaan het maandinkomen verhoogd met 8% vakantietoeslag en 8,33% gratificatie.

2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden; indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

3. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
4. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 1 van dit artikel kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens de Ziektewet en de WAO/WIA.

HOOFDSTUK V AANVULLENDE REGELINGEN

Artikel 31

Zorgverzekering

De werknemer die deelneemt aan een door of vanwege de werkgever gesloten collectieve zorgverzekering, ontvangt met ingang van 1 juli 2013 van de werkgever naast de wettelijke bijdrage een tegemoetkoming in de kosten van bruto € 330 per jaar. In 2021 en 2022 zal Olam de bijdrage van €330,- ten behoeve van ziektekosten netto uitkeren middels gebruikmaking van het beschikbare forfait van de werkkostenregeling.

De voorwaarden zijn opgenomen in het Informatieboekje Arbeidsvoorwaarden en Regelingen.

Artikel 32

Pensioenregeling

1. In de onderneming van de werkgever geldt een pensioenregeling, waarvan de deelname voor de werknemer verplicht is. De pensioenregeling van de werkgever is vanaf per 1 januari 2016 ondergebracht bij Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Zoetwarenindustrie ('pensioenfonds Zoetwaren').

Er is sprake van een aansluiting op vrijwillige basis voor zowel de basisregeling (salaris tot €58.311,-) als voor de excedentregeling boven deze grens tot (€ 112.189). Deze grensbedragen gelden voor 2021. Deze bedragen worden jaarlijks aangepast door pensioenfonds Zoetwaren.

Daarnaast voert pensioenfonds Zoetwaren de VPL-overgangsregeling van Olam Cocoa uit zoals vastgelegd in het pensioenreglement 2014 van Jan Huysman wz. Fonds.

2. Pensioenfonds Zoetwaren voert voor 2021 een pensioenregeling met een pensioenopbouw van 1,7% per dienstjaar, een partnerpensioen van 70% op spaarbasis, met een franchise van € 14.544 (cijfer 2021).

Hierbij hoort een pensioenpremie van 30% van de pensioengrondslag (pensioengevend loon minus de franchise).

Het pensioengevend loon is in het pensioenreglement van pensioenfonds Zoetwaren gedefinieerd als maandloon, vakantietoeslag, variabele toeslagen en overwerkvergoedingen.

De toeslagverlening voor actieven en inactieven is voorwaardelijk. De besluitvorming over een eventuele toeslagverlening is jaarlijks conform het pensioenreglement van pensioenfonds Zoetwaren geheel aan het bestuur van pensioenfonds Zoetwaren. Er wordt geen premie of koopsom betaald, noch is er een reserve binnen het fonds met toeslagverlening als bestemming.

Indien pensioenfonds Zoetwaren in enig jaar de basis- en/of excedent pensioenregeling wijzigt, zal de gewijzigde regeling ook gelden voor de werkgever en zijn werknemers, zonder compensatie.

3. De werknemersbijdrage bedraagt vanaf 1 januari 2021 5,53% van de pensioengrondslag van de basis- en excedentregeling bij pensioenfonds Zoetwaren.

Indien de pensioenpremie (peildatum 2016: 24,5%) in de toekomst stijgt, zal het meerdere boven de 24,5% van de pensioengrondslag voor 1/3de door de werknemers worden gedragen, en voor 2/3de door de werkgever. Indien de premie nadien zou dalen wordt boven het niveau van 24,5% pensioengrondslag het meerdere op dezelfde wijze verdeeld.

Indien de pensioenpremie na 2016 zou dalen tot onder het niveau van 24,5% van de pensioengrondslag, zal de premie in de premieverhouding van 2015 worden verdeeld. De premieverdeling was in 2015 als volgt; het werknemersdeel in de premie bedroeg 7,1% en het werkgeversdeel 92,8%.

4. De deelneming aan pensioenfonds J. Huysman eindigt per 31 december 2015. Daardoor houdt ook de dekking van het partnerpensioen op risicobasis over de diensttijd tot aan 2016 op te bestaan. Het pensioenfonds Huysman heeft voor alle werknemers die voor 2016 in dienst waren en deelnamen aan het fonds en een levenspartner hebben vanaf 1 januari 2016 een deel van het opgebouwde ouderdompensioen terug geruild naar een ouderdompensioen met 70% partnerpensioen over diensttijd tot 2016.

Artikel 32A

Tijdelijke regeling vervroegde uitreding

In de periode 1 januari 2021 t/m 31 december 2025 bestaat de mogelijkheid om geheel of gedeeltelijk deel te nemen aan een tijdelijke regeling vervroegde uitreding. In bijlage 6 zijn nadere regels voor deelname aan deze regeling uitgewerkt.

HOOFDSTUK VI SLOTBEPALINGEN

Artikel 33

Tussentijdse wijzigingen

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

Artikel 34

Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze cao treedt in werking met ingang van 1 april 2023 en eindigt op 31 maart 2024 van rechtswege, derhalve zonder dat voorafgaande opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

Olam Cocoa BV te Koog aan de Zaan

Directie

Partijen ter andere zijde:

FNV te Utrecht

BIJLAGE I

FUNCTIE-INDELING

BIJLAGE II

Salarisverhoging

Automatische Prijs Compensatie (APC)

Gedurende looptijd van de cao 2023-2024 worden de schaalsalarissen met tenminste 11,5% als volgt verhoogd:

Per 1 april 2023 worden de salarisschalen verhoogd met 8,5%.
Per 1 januari 2024 worden de salarisschalen verhoogd met 3%*.

*De verhoging per 1 januari 2024 is een garantie voor de aanpassing van de Automatische Prijs Compensatie (APC) over de periode april 2023 en oktober 2023. Deze gegarandeerde verhoging van 3% wordt verrekend met de uitkomst van de APC per 1 januari 2024 over de periode april -oktober 2023. Mocht de uitkomst van de APC per 1 januari 2024 echter kleiner of gelijk zijn aan 3% dan geldt de garantie dat Olam Cocoa BV de salarisschalen per 1 januari 2024 met 3% verhoogd.

Voorbeeld percentage inflatie:

APC aanpassing bedraagt:

- 0%: Olam verhoogt de salarisschalen met 3%
- 1%: Olam verhoogt de salarisschalen met 3%
- 2%: Olam verhoogt de salarisschalen met 3%
- 3%: Olam verhoogt de salarisschalen met 3%
- 4%: Olam verhoogt de salarisschalen met 3%+1%
- 5%: Olam verhoogt de salarisschalen met 3%+2%
- 6%: Olam verhoogt de salarisschalen met 3%+3%
- 7%: Olam verhoogt de salarisschalen met 3%+3,5%
- 8%: Olam verhoogt de salarisschalen met 3%+3,5%
- Etc.

Maximaal kunnen de salarisschalen bij een APC per 1 januari 2024 derhalve met 6,5% stijgen.

- Salarisschalen per 1 april 2023 (inclusief 8,5%).

Trede 85% en 95% bij groep F en G zijn alleen van toepassing voor medewerkers die dagonderwijs volgen en die niet meer dan 12 uren per week werken.

- Salarisschalen per 1 juli 2023 en 1 januari 2024

Salarissen per 01-4-2023 (incl. 8,5%)

| GROEPEN | | A | B | C | D | E | F | G |
|----------------------|------------|---------|---------|---------|---------|----------|-----------|-----------|
| ORBA Score | | 15-34,5 | 35-54,5 | 55-74,5 | 75-94,5 | 95-114,5 | 115-134,5 | 135-154,5 |
| Aanloopschaal | 80% | 2271,08 | 2307,83 | 2360,33 | 2445,92 | 2558,25 | 2698,50 | 2875,08 |
| Aanloopschaal | 85% | | | | | | 2867,08 | 3054,75 |
| Aanloopschaal | 90% | 2554,92 | 2596,33 | 2655,42 | 2751,67 | 2878,00 | 3035,75 | 3234,42 |
| Aanloopschaal | 95% | | | | | | 3204,42 | 3414,08 |
| Schaaljaren | 0 | 2838,84 | 2884,82 | 2950,44 | 3057,39 | 3197,78 | 3373,08 | 3593,81 |
| | 1 | 2879,63 | 2929,15 | 2999,01 | 3111,28 | 3258,21 | 3440,47 | 3674,44 |
| | 2 | 2920,29 | 2973,22 | 3047,98 | 3164,89 | 3318,51 | 3508,27 | 3754,38 |
| | 3 | 2960,94 | 3017,15 | 3096,13 | 3219,2 | 3379,08 | 3575,53 | 3835,01 |
| | 4 | 3001,73 | 3061,35 | 3145,11 | 3273,22 | 3439,24 | 3643,19 | 3915,36 |
| | 5 | 3042,66 | 3119,6 | 3193,27 | 3327,24 | 3499,82 | 3710,45 | 3995,85 |
| | 6 | 3083,45 | 3149,61 | 3242,11 | 3381,26 | 3560,25 | 3777,98 | 4076,2 |
| | 7 | 3123,97 | 3193,54 | 3290,67 | 3435,15 | 3620,42 | 3845,51 | 4156,56 |
| | 8 | 3164,76 | 3237,74 | 3339,38 | 3489,18 | 3680,98 | 3912,63 | 4236,91 |

| Schaal | ORBA | Max |
|--------|-----------|---------|
| H | 155-174,5 | 4727,49 |
| I | 175-194,5 | 5520,38 |

Salarissen per 01-1-2024 (incl. 3%)

| GROEPEN | | A | B | C | D | E | F | G |
|---------------|-----|---------|---------|---------|---------|----------|-----------|-----------|
| ORBA Score | | 15-34,5 | 35-54,5 | 55-74,5 | 75-94,5 | 95-114,5 | 115-134,5 | 135-154,5 |
| Aanloopschaal | 80% | 2339,17 | 2377,08 | 2431,14 | 2519,3 | 2635 | 2779,46 | 2961,33 |
| Aanloopschaal | 85% | | | | | | 2953,09 | 3146,39 |
| Aanloopschaal | 90% | 2631,58 | 2674,25 | 2735,08 | 2834,22 | 2964,34 | 3126,82 | 3331,45 |
| Aanloopschaal | 95% | | | | | | 3300,55 | 3516,5 |
| Schaaljaren | 0 | 2924,01 | 2971,36 | 3038,95 | 3149,11 | 3293,71 | 3474,27 | 3701,62 |
| | 1 | 2966,02 | 3017,03 | 3088,98 | 3204,62 | 3355,96 | 3543,68 | 3784,67 |
| | 2 | 3007,89 | 3062,42 | 3139,42 | 3259,84 | 3418,07 | 3613,52 | 3867,01 |
| | 3 | 3049,77 | 3107,66 | 3189,01 | 3315,78 | 3480,45 | 3682,8 | 3950,06 |
| | 4 | 3091,78 | 3153,19 | 3239,46 | 3371,42 | 3542,42 | 3752,49 | 4032,82 |
| | 5 | 3133,94 | 3213,19 | 3289,07 | 3427,06 | 3604,81 | 3821,76 | 4115,73 |
| | 6 | 3175,95 | 3244,1 | 3339,37 | 3482,7 | 3667,06 | 3891,32 | 4198,49 |
| | 7 | 3217,69 | 3289,35 | 3389,39 | 3538,2 | 3729,03 | 3960,88 | 4281,26 |
| | 8 | 3259,7 | 3334,88 | 3439,56 | 3593,86 | 3791,41 | 4030,01 | 4364,02 |

| Schaal | ORBA | Max |
|--------|-----------|---------|
| H | 155-174,5 | 4869,31 |
| I | 175-194,5 | 5685,99 |

BIJLAGE III

Protocol Wet Verbetering poortwachter

In aanvulling op de bepalingen in de cao van Olam Cocoa B.V. omtrent arbeidsongeschiktheid door ziekte en de regeling Uitvoering ziekteverzuimbeleid, gelden de bepalingen van dit Protocol Wet verbetering Poortwachter.

1. Olam draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
2. Tijdens het reïntegratieproces is werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te herplaatsen in een passende functie. Wettelijke mogelijkheden zullen daarbij maximaal worden benut. Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, dan zal Olam zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere passende functie binnen het bedrijf. Blijkt, na overleg in de paritaire commissie WIA, dat er bij werkgever geen passende arbeid beschikbaar is en werknemer intern niet herplaatst kan worden, dan zal het plan van aanpak worden gericht op het vinden van passende arbeid bij een andere werkgever.
3. Voor mensen die 35 tot 80% arbeidsongeschikt zijn is een passende functie gedefinieerd als een functie die zoveel mogelijk aansluit bij de resterende verdien capaciteit van de medewerker en inhoudelijk ook zo goed mogelijk aansluit bij de capaciteiten. Een passende functie zal minimaal 50% van de resterende verdien capaciteit benutten.
4. De paritaire commissie WIA zal in de volgende gevallen een oplossing zoeken:
 - indien er intern geen passende functie beschikbaar lijkt te zijn waarin een werknemer gereïntegreerd kan worden;
 - indien er een financieel onbillijke situatie lijkt te ontstaan, waarbij in ieder geval de leidraad is dat een medewerker naast de ploegendiensttoeslag niet meer dan een loongroep verschil kan afbouwen;
 - in de gevallen dat de UWV arts bij herkeuring concludeert dat de medewerker weer arbeidsgeschikt is voor de oude functie, maar deze niet langer beschikbaar is.
5. Indien het UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WIA-uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende reïntegratie-inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode (maximaal één jaar) een aanvulling tot 100% van het netto-inkomen. Het voorgaande is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen (maximaal 3 maanden). Deze verlengde loondoorbetaling komt niet ten laste van de lengte van de aanvullingsperiode zoals omschreven in artikel 31 van de cao.
6. Na oriëntatie op een mogelijke nieuwe functie en na overleg met de werknemer zal werkgever een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk en binnen 10 werk-dagen na dit overleg doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient de second opinion binnen 10 werk-dagen na dagtekening van het aanbod tot passend werk aan te vragen. De kosten van de aanvraag van deze second opinion komen voor rekening van de werkgever.
7. Indien de werknemer gebruik maakt van het recht op een second opinion en de werknemer tevens het aanbod van de werkgever tot passend werk weigert, geldt het volgende. Gedurende de behandeling van de second opinion door het UWV zal werkgever het loon doorbetalen. Mocht echter blijken dat het UWV tot het oordeel komt dat de weigering onterecht is, dan levert de werknemer 5 vakantiedagen in wegens ongeoorloofd verzuim.

8. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering onterecht is, dan is de werknemer genoodzaakt de aangeboden arbeid alsnog direct (de dag volgend op de ontvangst van de UWV-beschikking) te aanvaarden. Indien dit niet direct gebeurt, hoeft Olam het loon van de medewerker niet door te betalen of hoeft hij de uitkering van de medewerker niet aan te vullen (art 7:629-3 BW).
9. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft aanvaard, zal interne herplaatsing geschieden volgens de bepalingen van Artikel 31 van de cao van Olam Cocoa B.V.
10. Ter bevordering van inschakeling bij een andere werkgever, zal het doorgaans nodig zijn dat deze taak wordt uitbesteed, bijvoorbeeld aan een reïntegratiebedrijf (outplacementbureau). Voordat een medewerker passende arbeid bij een andere werkgever aanvaardt, vraagt de werkgever toestemming aan de uitvoeringsinstelling. Zij beoordeelt of het werk passend is. Daarbij gaat het voornamelijk om de vraag of het aansluit bij de resterende belastbaarheid van de medewerker. Een medewerker heeft geen recht meer op loon als hij andere passende arbeid bij een andere werkgever weigert, terwijl de werkgever voor dat werk toestemming heeft gekregen van de uitvoeringsinstelling (art 7:629-3 BW).
11. Werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen. Werkgever bevordert de inschakeling van de werknemer in voor hem passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever (art 7:658a lid 1 BW).
12. De medewerker kan in dienst treden bij een andere werkgever (gaat met deze een arbeidsovereenkomst aan), maar kan ook, gedurende maximaal een half jaar, aan deze andere werkgever uitgeleend worden (detachering, hij blijft dan in dienst bij Olam). Dit is een goede mogelijkheid om af te tasten of de medewerker elders onder passende omstandigheden kan werken. Bij detachering betaalt Olam het loon door aan de medewerker, waarvoor Olam een vergoeding krijgt van de werkgever die de medewerker inleent.

OVERIGE AFSPRAKEN:

1. Werkgelegenheid

Werkgever zet een contract met 1 wjonger voort en biedt daarnaast stages aan voor o.a. deze doelgroep via een regionaal samenwerkingsverband.

2. Vitaliteitsbeleid/duurzame inzetbaarheid

In een werkgroep zullen alternatieven voor de leeftijdsdagen, werkroosters (triobanen) en de mogelijkheid van verlofsparen op hun bijdrage aan nieuw duurzaam inzetbaarheidsbeleid worden onderzocht.

3. Tijdregistratie

Bij beëindiging van het dienstverband zal het openstaande saldo van de tijdregistratie (zowel positief als negatief) verrekend worden met de betreffende werknemer.

4. Arbeidsongeschiktheidsbeleid

Gedurende de looptijd zal Olam de vakbonden uitnodigen om het beleid van de paritaire cie. te evalueren.

5. Koppeling beoordeling en beloning

Tijdens de looptijd zullen cao partijen nader overleg hebben, middels een werkgroep over de invoering per 1 januari 2017 van de koppeling van het performancesysteem aan het beloningsbeleid.

6. Overgangsregeling artikel 19 lid 1 b

Voor de werknemer die voor 1 juli 2016 reeds de leeftijd van 57 jaar heeft bereikt, blijft de oude regeling gelden.

De beschikbare vrije uren bedragen voor de in het eerste lid bedoelde werknemer, die op de eerste dag van een kalenderkwartaal de leeftijd van:

| | |
|--------------------------|---------------------|
| - 57 jaar heeft bereikt: | 13 uur per kwartaal |
| - 58 jaar heeft bereikt: | 13 uur per kwartaal |
| - 59 jaar heeft bereikt: | 26 uur per kwartaal |
| - 60 jaar heeft bereikt: | 39 uur per kwartaal |
| - 61 jaar heeft bereikt: | 52 uur per kwartaal |

Voor iedere werkweek/cyclus waarin de werknemer geen arbeid heeft verricht zoals bv. vanwege vakantie, arbeidsongeschiktheid of verzuim krachtens artikel 16, vervalt de aanspraak op respectievelijk één uur voor een 57- dan wel 58-jarige werknemer, twee uur voor een 59-jarige werknemer, drie uur voor een 60-jarige werknemer en vier uur voor een 61-jarige werknemer.

7. Werkdruk

Tijdens de cao onderhandelingen is gesproken over de werkdruk die werknemers aangeven te ervaren. Dit wordt gerelateerd aan met name het opleiden van nieuw aangenomen personeel. De Plant Managers committeren zich aan een inspanningsverplichting om in verder overleg te treden met de desbetreffende leidinggevenden om hier oplossingen voor te vinden.

8. De werknemer ontvangt bij een 50-jarig dienstjubileum een uitkering van 2 bruto maandsalarissen. Dit zal opgenomen worden in de regelingen van Olam Cocoa B.V.
9. Partijen hebben een afspraak gemaakt voor een tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden. De uitwerking van deze regeling is opgenomen in het Elektronisch Handboek.
10. Per 1 april 2023 bedraagt de thuiswerkvergoeding 2,15 euro per gewerkte thuis dag.

BIJLAGE V

80/95/100 regeling

1. In de bedrijfsomgeving van werkgever komen onregelmatige werktijden en vol/semi-continuoosters veelvuldig voor. Iedere werknemer kan conform de Wet Flexibel Werken de werkgever om vermindering van de arbeidsduur verzoeken.
2. Deze regeling stelt de werknemer met een volledig dienstverband in de gelegenheid om vanaf 9 jaar voorafgaand aan de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd, of zoveel later dan fiscaal is toegestaan, de arbeidsduur met 20% te verkorten met behoud van een gedeelte van zijn maandinkomen en volledige pensioenopbouw, teneinde de werknemer fysiek en mentaal langer inzetbaar te houden in zijn functie en werkrooster.
3. De daarvoor bij werkgever geldende bijzondere voorwaarden en arbeidsvoorwaarden worden geregeld in deze regeling.

Toepassing en voorwaarden

4. Deze regeling geldt voor de werknemer die op grond van artikel 2 van de cao onder de werkingssfeer van de cao valt of met wie deze regeling na 1 april 2018 is overeengekomen.
5. De werknemer dient de laatste 10 jaar voor deelname aan de regeling onafgebroken bij dezelfde werkgever of zijn rechtsvoorganger(s) te hebben gewerkt op grond van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1 sub c cao, waarbij de periode dat onmiddellijk voorafgaand aan het dienstverband is gewerkt als inleenkracht wordt meegerekend (waarbij onderbrekingen van korter dan drie maanden als gewerkte tijd worden meegerekend).
6. De werknemer met een volledig dienstverband als bedoeld in artikel 12 cao wordt éénmalig in de gelegenheid gesteld 80% te gaan werken op basis van 95% salaris en met behoud van de pensioenopbouw over 100/95 deel van het pensioengevend salaris.
7. Onder maandinkomen wordt in deze regeling verstaan: het salaris als bedoeld in artikel 1 sub i cao, na toepassing van deze regeling.
8. Verdere verkorting van de arbeidsduur is volledig voor rekening van de werknemer
9. Voor de werknemer die van deze regeling gebruik maakt vervallen vanaf dat moment de ontziebepalingen van de cao definitief, te weten artikel 18 lid 2 sub d (leeftijd en diensttijd uren), artikel 19 lid 1b (kwartaaluren) van de cao.
10. De regeling eindigt van rechtswege bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd.
11. Voor de werknemer die van deze regeling gebruik maakt, vervalt het recht op vermeerdering van de arbeidsduur.
12. De verdeling van de pensioenpremie vindt plaats op basis van de normale verhouding conform artikel 32 lid 3 van de cao
13. Na de arbeidsduurverkorting gelden de overige arbeidsvoorwaarden gekoppeld aan de arbeidsduur naar rato van de arbeidsduur en de arbeidsvoorwaarden gekoppeld aan het inkomen gelden naar rato van het inkomen.

Aanvraag deelname regeling

14. De deelnamegerechtigde werknemer zal tenminste 6 maanden voorafgaand aan de beoogde ingangsdatum waarop hij de hier bedoelde arbeidsduurverkorting wil laten ingaan, daartoe schriftelijk een verzoek bij de werkgever indienen.
15. Het bepalen van de uren waarop niet wordt gewerkt zal in overleg met de werkgever bepaald worden en rekening houdend met de bedrijfsomstandigheden plaatsvinden.

De arbeidsduurverkorting vindt echter zoveel mogelijk plaats door korter te werken per week of korter te werken binnen de ploegencyclus van de ploegendienst waarin de werknemer werkt.

16. De werknemer die gebruik maakt van deze regeling en vervolgens minder dan 50 % van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 12 cao gaat werken, komt op de datum dat deze kortere arbeidsduur ingaat niet meer in aanmerking voor deze regeling.
17. De werknemer die gebruik maakt van deze regeling kan niet verplicht worden tot het verrichten van 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.
18. De deelname van de werknemer aan deze regeling wordt schriftelijk door de werkgever bevestigd.

Slotbepalingen

19. Bij relevante wijzigingen in de kosten van deze regeling ten gevolge van wijzigingen in de AOW, fiscale en/of verzekeringsrechtelijke wetgeving treden partijen in overleg over kostenneutrale aanpassing van de regeling.
20. De werknemer die gebruik maakt van deze regeling mag daarnaast geen betaalde arbeid voor derden verrichten, tenzij daarover overeenstemming bestaat met de werkgever.
21. Deze regeling kan op geen enkele wijze cumuleren met andere faciliteiten uit de cao tot vermindering van de arbeidsduur of inkomenssuppletie in het kader van duurzame inzetbaarheid of ontziebepalingen.
22. Onrechtmatig gebruik van deze regeling kan leiden tot beëindiging van deelname aan de regeling.
23. De regeling treedt in werking uiterlijk per 1 oktober 2018 en zal door cao partijen jaarlijks worden geëvalueerd.

BIJLAGE VI

RVU regeling

Tijdelijke regeling vervroegde uittreding Olam

Overwegende

- In het Pensioenakkoord van 5 juni 2019 zijn o.a. afspraken gemaakt om eerder te kunnen stoppen met werken;
- De wet "Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen" (hierna te noemen: de wet) strekt tot uitwerking van deze afspraken;
- Het wetsvoorstel biedt de mogelijkheid tot tijdelijke facilitering van uittredingsmogelijkheden door een werkgever met een daaraan verbonden tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) op regelingen voor vervroegde uittreding
- Partijen hebben nadere afspraken gemaakt over de inhoud van de regeling en leggen deze afspraken hierbij vast;

Looptijd

De regeling heeft een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. De regeling eindigt van rechtswege zonder dat opzegging noodzakelijk is.

Deelname

Deelname aan deze regeling staat open voor alle werknemers in dienst van Olam Cocoa BV die:

- tenminste 10 jaar ononderbroken in dienstbetrekking werkzaam zijn bij Olam Cocoa BV. De diensttijd van de werknemer, die, direct voorafgaand aan het dienstverband met Olam, als uitzendkracht heeft gewerkt in dezelfde functie waarin hij bij Olam in dienst is getreden telt mee voor het bepalen van de 10 jaarperiode indien en voor zover sprake is van opvolgend werkgeverschap; en
- binnen 36 maanden zijn of haar AOW leeftijd bereikt.

Deelname aan de regeling vangt niet eerder aan dan de dag waarop de werknemer in aanmerking komt voor de regeling. De periode van deelname kan variëren van 1 tot maximaal 36 maanden en kan nooit langer duren dan het moment waarop de AOW leeftijd is bereikt.

Voorwaarden voor deelname

Voor deelname aan de regeling gelden de volgende voorwaarden:

- Deelname aan de regeling is op basis van dubbele vrijwilligheid wat inhoudt dat zowel werknemer als werkgever in moeten stemmen met de regeling.
- De werknemer die gebruikt maakt van de regeling treedt uit dienst bij Olam. Dit betekent concreet dan ook dat medewerker geen aanspraak meer maakt op bijvoorbeeld opbouw vakantiedagen, jubilarisuitkeringen, pensioenopbouw etc.
- De arbeidsovereenkomst eindigt op verzoek van de werknemer door middel van een vaststellingsovereenkomst. Werknemer doet afstand van het recht op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet. Na het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst door Olam en de werknemer is deelname aan de regeling definitief.
- Parttimers of deelnemers met een gedeeltelijk arbeidsongeschiktheidsuitkering (WGA) kunnen naar rato deelnemen aan de regeling. Voor werknemers met een WGA-uitkering kan deelname aan de regeling gevolgen hebben voor de WGA-uitkering.
- Voor werknemers die werken in de AOW-9 regeling (80-95-100% regeling), wordt voor de bepaling van de hoogte van het bedrag gekeken naar de arbeidsuren die medewerker werkte voor het ingaan van de 80-95-100% regeling. Als voorbeeld: werkte een medewerker voltijds voordat hij/zij gebruik

maakte van de 80-95-100% regeling, dan zal de hoogte van de RVU uitkering gebaseerd zijn op een voltijdsdienstverband.

- Olam vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de regeling zich bewust is van de financiële gevolgen. Olam adviseert de werknemer zich goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling door middel van een financieel planningsgesprek met een deskundige / financiële planner. Werknemer is zelf verantwoordelijk voor het regelen van een financieel planningsgesprek en ook voor de daar bijbehorende kosten.
- Nevenwerkzaamheden bij derden (niet Olam) zijn toegestaan na uitdiensttreding.
- De werknemer betaalt geen eigen bijdrage bij deelname aan de regeling.
- De AOW leeftijd van de werknemer wordt berekend op het moment van deelname aan de regeling en wordt vastgelegd in het personeelsdossier van de werknemer. Een latere wijziging van de AOW leeftijd heeft geen invloed op de duur van de RVU uitkering.

De aanvraag

De werknemer die wil deelnemen aan de regeling zal alvorens hij/zij de aanvraag indient dit eerst bespreken met zijn/haar leidinggevende. Na overleg zal de werknemer de aanvraag tenminste 6 maanden voor de gewenste ingangsdatum van de regeling indienen bij de afdeling HR. Als de werknemer direct voorafgaand aan de regeling verlofdagen wil opnemen ter overbrugging tot de ingangsdatum van de Olam RVU regeling, dan doet de werknemer een aanvraag tenminste 6 maanden voor de eerste verlofdag.

Olam beslist binnen 1 maand na ontvangst van de aanvraag of deelname aan de regeling mogelijk is. Als een aanvraag wordt afgewezen, wordt dit gemotiveerd gedaan.

Voor de werknemer die in aanmerking komt voor de regeling vóór 1 juli 2021 geldt een coulance regeling met betrekking tot de aanvraagperiode van 6 maanden. In goed overleg en ter discretie van Olam kan de regeling eerder ingaan. Op het verzoek van de werknemer beslist het management samen met HR. De directie geeft het definitieve akkoord op het verzoek om deelname op grond van de coulance regeling.

De RVU-uitkering

Bij deelname aan de regeling ontvangt de werknemer in beginsel in één keer het volledige bedrag van de RVU-uitkering. Indien werknemer de uitkering op maandelijkse basis wil ontvangen, zal werkgever aan dit verzoek tegemoetkomen. De RVU-uitkering bedraagt maximaal het aantal maanden gelegen tussen de ingangsdatum van regeling en de AOW gerechtigde leeftijd van de werknemer. Indien de RVU uitkering in maandelijkse termijnen wordt uitgekeerd, wordt jaarlijks aan het begin van het kalenderjaar de RVU uitkering bijgesteld aan de hand van de wijzigingen in de hoogte van de AOW uitkering (2023: € 2.037,-bruto per maand/€ 24.400,- bruto per jaar). De RVU uitkering kan/zal nooit hoger zijn dan het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag van RVU heffing.

Bij een maandelijkse betaling stopt de aanspraak op de RVU uitkering bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd of bij overlijden vóór die datum. In geval van overlijden dienen de nabestaanden Olam hierover zo spoedig mogelijk te informeren.

Indien de RVU uitkering in één bedrag betaald wordt bij aanvang van de regeling, doet de werknemer in dat geval afstand van de jaarlijkse indexatie van de AOW uitkering. Bij overlijden vóór AOW leeftijd, zal niet een gedeelte van de RVU uitkering terugvorderen.

Anti-cumulatie

De Tijdelijke regeling vervroegde uittreding Olam kan niet cumuleren met andere regelingen zoals een wettelijke transitievergoeding of een uitkering uit hoofde van het van toepassing zijnde Sociaal Plan (Transitie- en beëindigingsregeling Olam) .

Er vindt geen compensatie plaats voor het niet of niet tijdig (kunnen) deelnemen aan de Tijdelijke regeling vervroegde uittreding Olam.

Wijziging van het wet/ eenzijdige wijziging

Indien gedurende de looptijd van de regeling de wetgeving wijzigt waardoor de regeling niet ongewijzigd in stand kan blijven eindigt de regeling van rechtswege. Vanaf dat moment kan geen verzoek voor deelname aan de regeling worden ingediend. In dat geval treden partijen in overleg over mogelijkheden tot wijziging van de regeling.

De werknemer die deelneemt aan de regeling voor het moment dat de wetgeving wijzigt, waardoor de regeling niet ongewijzigd in stand kan blijven, houdt recht op toepassing van de regeling.