



**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (CACAO CAO)
VOOR**

**Cocoa-activiteiten van Cargill BV
geldend voor de vestigingen te Wormer, Zaandam en Schiphol**

Looptijd: 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027

INHOUDSOPGAVE

Behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Cocoa-activiteiten van Cargill BV te Wormer, Zaandam en Schiphol.

Hoofdstuk/ artikel	Bladzijde
Begrippenlijst	1
HOOFDSTUK I WEDERZIJDSE VERPLICHTINGEN TUSSEN WERKGEVER EN WERKNEMERS	2
Artikel 1	2
Gedragsregels	2
Artikel 2	2
Nevenwerkzaamheden	2
HOOFDSTUK II ARBEIDSOVEREENKOMST	3
Artikel 3	3
Indiensttreding	3
Artikel 4	4
Deeltijdarbeid	4
Artikel 5	5
Vakantiewerker	5
Artikel 6	5
Leer-arbeidsovereenkomst	5
Artikel 7	5
Opzegtermijn	5
Artikel 8	5
Beëindigen dienstverband	5
HOOFDSTUK III INKOMEN	6
Artikel 9	6
Salarisvaststelling	6
Artikel 10	6
Functiegroepen en salarisschalen	6
Artikel 11	6
Artikel 12	7
Tijdelijke waarneming van een hogere functie	7
Artikel 13	8
Plaatsing in een lager ingedeelde functie	8
Artikel 14	8
Werknemer van 50 jaar en ouder (plaatsing in een lagere functiegroep)	8
Artikel 15	8
13e maand	8
Artikel 16	9
Vakantietoeslag	9
Artikel 17	9
Studiekostenregeling	9
Artikel 18	9
Diplomatoeslagen	9
Artikel 19	9
Uitkering bij einde dienstverband	9

Artikel 20	9
Uitkering bij overlijden	9
HOOFDSTUK IV WERKTIJDEN EN BELONING	11
Artikel 21	11
Arbeidsduur	11
Artikel 22	14
Beloning dagdienstarbeid op ongunstige uren	14
Artikel 23	14
Beloning ploegendienst	14
Artikel 24	15
Afbouwregeling ploegendiensttoeslag	15
Artikel 25	16
Overwerk	16
Artikel 26	16
Overwerkvergoeding	16
Artikel 28	17
Verschoven uren	17
Artikel 29	17
Slaapuren	17
Artikel 30	17
Sprongtoeslag	17
Artikel 31	18
Extra opkomst	18
Artikel 32	18
Artikel 33	19
Feestdagen	19
Artikel 34	20
Vakantierechten	20
HOOFDSTUK V ARBEID EN GEZONDHEID	23
Artikel 35	23
Veiligheid, gezondheid, hygiëne en milieuzorg	23
Artikel 36	23
Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	23
Artikel 36A	25
Gedifferentieerde WGA-premie	25
Artikel 37	25
Herverzekering WGA-hiaat	25
Artikel 38	25
Excedent verzekering	25
HOOFDSTUK VI WERK EN PRIVÉ	26
Artikel 39	26
Verzuim met behoud van maandinkomen	26
Artikel 40	27
Ouderschapsverlof	27
Artikel 41	28
Regeling Oudere werknemers	28
Artikel 42	28
Extra vrije tijd oudere werknemers	28
Artikel 43	29
Cursus oudere werknemer	29
Artikel 44	29
Pensioen	29
HOOFDSTUK VIII ALGEMENE BEPALINGEN	30

Artikel 45	30
Algemene verplichtingen van de werkgever	30
Artikel 46	30
Overlegverplichtingen van partijen	30
Artikel 47	30
Faciliteiten voor vakbonden en kaderleden	30
Artikel 48	32
Werkgelegenheid.....	32
Artikel 49	32
Vacatures.....	32
Artikel 50	33
Subsidierегeling.....	33
HOOFDSTUK IX CONTRACTBEPALINGEN.....	33
Artikel 51	33
Algemene wederzijdse verplichtingen.....	33
Artikel 52	33
Regeling werkgeversbijdrage.....	33
Artikel 53	33
Tussentijdse wijzigingen	33
Artikel 54	33
Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	33
BIJLAGE III Beroepsprocedure Functiewaardering.....	38
BIJLAGE IV Protocolafspraken	39
BIJLAGE V Werktijdenregeling 5-ploegendienst tijdens de feestdagen	41
BIJLAGE VI Consignatieregeling.....	42
Bijlage VII Normenkader arbeidstijden cao cacao	45
BIJLAGE 8 Zij-instromers	48

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Cargill BV te Amsterdam

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan voor de Cocoa vestigingen te Wormer, Zaandam en Schiphol.

Begrippenlijst

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. de werkgever : Cargill BV te Amsterdam met Cocoa vestigingen in Wormer, Zaandam en Schiphol;
- b. werknemersvereniging : de hiervoor genoemde partij ter andere zijde;
- c. werknemer : de man of de vrouw die met de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7: 610 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten en die hoofdzakelijk (voor meer dan 50%) werkzaam is in de Cocoa- activiteiten van Cargill BV te Wormer, Zaandam en Schiphol
- d. maand : een kalendermaand;
- e. week : een periode van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op zondag;
- f. dag : een periode van 24 aaneengesloten uren die eindigt op 23.00 uur van de desbetreffende kalenderdag;
- g. dienstrooster : een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- h. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- i. maandsalaris : het voor de werknemer geldende salaris zoals geregeld in bijlage II van deze overeenkomst;
- j. maandinkomen : het maandsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 23 lid 1 onder a (ploegentoeslag), en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 13 lid 2, en met een eventuele consignatietoeslag als bedoeld in artikel 32 lid 2;
- k. uurinkomen : 0,64 % van het maandinkomen;
- l. jaarinkomen : het maandinkomen x 13,96:
voor toepassing van de artikelen 36 en 38 wordt onder jaarinkomen verstaan het inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
- m. Ondernemingsraad : de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- n. BW : Burgerlijk Wetboek;
- o. HR regelingen : Informatie over aanvullende HR-regeling is terug te vinden op intranet op [MyHR`](#)
- p. Zij-instromer : een werknemer, uitzendkracht of leerling die gaat werken bij werkgever in een functie zonder de vereiste op de functie gerichte (vak)opleiding (startkwalificatie).

Waar in deze cao gebruikt wordt gemaakt van de mannelijke persoonsvorm, dient dit te worden gelezen als mede omvattend de vrouwelijke en overige genderidentiteiten.

HOOFDSTUK I WEDERZIJDSE VERPLICHTINGEN TUSSEN WERKGEVER EN WERKNEMERS

Artikel 1

Gedragsregels

Verplichtingen van de werkgever en de werknemer

1. De werknemer is verplicht in dienst van de werkgever alle werkzaamheden welke hem door of namens de werkgever redelijkerwijs kunnen worden opgedragen en welke met het bedrijf in verband staan, naar zijn beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten, ook indien deze werkzaamheden niet tot zijn gewone dagelijkse arbeid behoren en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen welke hem door of namens de werkgever worden verstrekt.
2. De werkgever kan de partieel-leerplichtige werknemer niet verplichten in de onderneming werkzaam te zijn op de dagen, waarop deze werknemer een school, vormingsinstituut of cursus wegens vakantie niet bezoekt.
3. De werkgever heeft een beleid opgesteld ter voorkoming van seksuele intimidatie. Informatie hierover is te vinden op MyHR. Een werknemer kan een wangedrag of niet naleving van procedures melden op MyHR via melden Work force concern of contact opnemen via de Ethics line van Cargill.
4. De werkgever draagt zorg voor een beleid dat gericht is op gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie voor gelijkwaardige werknemers, ongeacht leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuigingen, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze, met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen.

Artikel 2

Nevenwerkzaamheden

1. Het is een werknemer, die in volledige dienst bij de werkgever is, verboden loonarbeid te verrichten in dienst van een andere werkgever indien er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond voor werkgever, tenzij de werknemer een schriftelijk gemotiveerd verzoek daartoe bij de werkgever heeft ingediend en de werkgever schriftelijk zijn instemming met loonarbeid bij een andere werkgever heeft verleend.
2. Het is de werkgever verboden loonarbeid te doen verrichten door een werknemer, die in volledige dienst is van een andere werkgever.
3. Het gestelde onder 1 en 2 geldt ook voor het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige.
4. Werknemers die het in dit artikel bepaalde overtreden krijgen een waarschuwing van de werkgever. De werkgever kan in geval van herhaling de werknemer schorsen zonder behoud van salaris en bij voortdurend op staande voet ontslaan. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden voor derden zonder voorafgaande toestemming van werkgever, verliest elke aanspraak op bovenwettelijke aanvulling ingeval het bepaalde in artikel 36.

HOOFDSTUK II ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3

Indiensttreding

1. Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd:
 - Ten hoogste 2 maanden tenzij schriftelijk een kortere proeftijd wordt overeengekomen: bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan 6 maanden of bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
 - 1 maand bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet op een kalenderdatum is gesteld of bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussen 6 maanden en twee jaar.
 - In afwijking van bovenstaande aanhef geldt geen proeftijd bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van ten hoogste 6 maanden.

2. De werkgever verstrekt aan de werknemer een individuele arbeidsovereenkomst.

In deze individuele arbeidsovereenkomst worden in ieder geval vermeld:

- a. de van toepassing zijnde cao
- b. de datum van ingang en de duur van de dienstbetrekking
- c. de business unit
- d. de proeftijd
- e. de functie en de functiegroep, waarin de werknemer is ingedeeld
- f. het gespecificeerde inkomen
- g. de dertiende maand
- h. de reiskostenvergoeding
- i. de pensioenvoorziening
- j. de ongevallenverzekering
- k. het aantal vakantiedagen
- l. de vakantietoeslag
- m. de verwijzing naar de geheimhoudings- en concurrentieclausule
- n. eventuele verdere van toepassing zijnde punten.

3. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

- a. Arbeidsovereenkomsten die voor bepaalde tijd worden aangegaan, hebben, behoudens indien dit in het kader van een opleidingstraject en de daarin te bereiken leerdoelstellingen wenselijk is, een maximale duur van 12 maanden en eindigen van rechtswege.
- b. In het kader van een opleidingstraject en de daarin te bereiken leerdoelstellingen, kan de arbeidsovereenkomst maximaal eenmaal worden verlengd met 12 maanden.
- c. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als:
 - arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden of indien;
 - meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden.
- d. Werkgever deelt aan de werknemer uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt schriftelijk mee:

- of hij de arbeidsovereenkomst al dan niet wil voortzetten
- en bij voortzetting onder welke voorwaarden deze zal plaatsvinden.

Deze mededeling geldt niet bij een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan zes maanden, of bij een arbeidsovereenkomst die niet op een vaste kalenderdatum eindigt. Bij overschrijding van de door de werkgever in acht te nemen termijn, kan de werknemer aanspraak maken op de wettelijke vergoeding.

Artikel 4

Deeltijdarbeid

1. Algemeen

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

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

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

2. Beloning

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

3. Vakantie

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

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

4. ADV

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

Artikel 5

Vakantiewerker

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

Artikel 6

Leer-arbeidsovereenkomst

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

Artikel 7

Opzegtermijn

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

Artikel 8

Beëindigen dienstverband

De arbeidsovereenkomst eindigt op het moment dat de werknemer op grond van het voor hem geldende pensioenreglement gebruik maakt van de mogelijkheid tot eerder uittreden. De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege op de dag waarop de werknemer aanspraak kan maken op een AOW uitkering.

HOOFDSTUK III INKOMEN

Artikel 9

Salarisvaststelling

1. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De beroepsprocedure ORBA is opgenomen in bijlage III van de cao.
2. Op de werknemers die zijn ingedeeld in het Banding-systeem, dat is opgenomen in het Banding reglement (zie MyHR) zijn, behoudens individuele afspraken, de artikelen 10 tot en met 14 en artikelen 22 tot en met 32 niet van toepassing.
3. Ten aanzien van de werknemer, die in de loop van het dagelijks arbeidsproces gewoonlijk werkzaamheden verricht, behorende tot verschillende functiegroepen, wordt bij de indeling uitgegaan van de hoogst gewaardeerde werkzaamheden, tenzij deze werkzaamheden gedurende een gering deel (minder dan circa 25%) van de totale arbeidsduur van de werknemer worden uitgeoefend.
4. Een zij-instromer kan worden beloond op basis van de aanloopschaal van de functiegroep van de functie waarin de werknemer start met werken. Zij-instromers zijn werknemers, uitzendkrachten of leerlingen die gaan werken bij werkgever in een functie zonder de vereiste op de functie gerichte (vak)opleiding ("startkwalificatie").

Artikel 10

Functiegroepen en salarisschalen

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

Artikel 11

Herziening van het maandsalaris

1. Periodiekenschaal
 - a. De werknemer wordt beloond volgens de periodiekenschaal. De periodiekenschaal kent een minimum- en een maximum maandsalaris en is opgebouwd uit een aantal periodieken.

De werknemer ontvangt jaarlijks op 1 januari een periodiek. Een en ander totdat het maximum van zijn schaal is bereikt.
 - c. Indien een werknemer in dienst treedt, die elders in zijn functie al bruikbare ervaring heeft gekregen, kunnen hem bij de aanvang van het dienstverband één of meer periodieken worden toegekend in overeenstemming met die ervaring.
 - d. Aan de werknemer, die in dienst is getreden in de periode 1 januari tot en met 30 september van enig jaar zal een periodiek worden toegekend op de eerstvolgende 1 januari en de volgende periodiek telkens op de volgende 1 januari. Aan de werknemer die in dienst is getreden in de periode 1 oktober tot en met 31 december van enig jaar zal niet op de eerstvolgende 1 januari een periodiek worden toegekend, doch op de daaropvolgende 1 januari.
2. Aanloopschaal voor zij-instromers
 - a. De aanloopschaal is als volgt:
 - 1e jaar 80%

- 2e jaar 90%
- 3e jaar 100% = 0 functie jaren
- d. Indien een zij-instromer een opleiding volgt en het diploma na twee jaar nog niet heeft behaald kan de zij-instromer nog maximaal 6 maanden in de 90% aanloopschaal blijven tot het moment dat het diploma is behaald. Bij niet behalen van het diploma kan het dienstverband met de zij-instromer worden beëindigd en /of eindigt de leer-werkovereenkomst.
- c. Na behalen van het voor de functie vereiste diploma is de aanloopschaal niet meer van toepassing.

4. Instromingschaal ten behoeve van werknemers met een arbeidsbeperking

Voor werknemers met een arbeidsbeperking geldt een instroomschaal waarvan het aanvangssalaris is gebaseerd op 110% van het wettelijke minimum (jeugd) loon. Dit salaris zal bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst in 3 gelijke stappen van een half jaar worden opgetrokken naar de salarisgroep waarin de werknemer op basis van zijn functie behoort te worden ingedeeld.

5. Salarisverhoging

- Per 1 januari 2026 worden de salarisschalen met 2,0% verhoogd.
- Per 1 januari 2027 worden de salarisschalen verhoogd met 2,0%.

6. Automatische prijs compensatie

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 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 12

Tijdelijke waarneming van een hogere functie

1. De werknemer die tijdelijk een functie, welke in een hogere functiegroep is ingedeeld dan zijn eigen functie, volledig waarneemt, blijft ingedeeld in de functiegroep welke met zijn eigen functie overeenkomt.
2. Bij waarneming wordt het maandsalaris van de werknemer tijdelijk verhoogd over de gehele periode van waarneming. Deze verhoging bedraagt het verschilbedrag tussen het maandsalaris dat bij de hogere functiegroep hoort (inclusief het aantal periodieken dat de werknemer eventueel in zijn eigen functiegroep heeft opgebouwd) en het oorspronkelijke maandsalaris. De verhoging wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten.

Over het aldus tijdelijk verhoogde maandsalaris dient, voor zover van toepassing, ploegentoeslag, overwerktoeslag, toeslag voor arbeid op ongunstige uren, berekend te worden, doch niet de vakantietoeslag, de gratificatie, de uitkering bij einde dienstverband, de uitkering bij overlijden en de vergoeding voor niet genoten vakantiedagen.

3. Deze verhoging wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel tijdelijk waarnemen van een functie, behorende tot een hogere functiegroep, al is rekening gehouden. Deze verhoging wordt voorts niet toegekend aan de werknemer die aan een opleidingstraject deelneemt voor een allround functie.

Promotie

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

Artikel 13

Plaatsing in een lager ingedeelde functie

1. **Eigen verzoek**

Een werknemer die geheel op basis van vrijwilligheid een verzoek indient om te worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied. De eventuele, bij de oorspronkelijke functie behorende toeslagen, zoals consignatie of ploegentoeslag, komen te vervallen.

2. **Onvoldoende functioneren/vakonbekwaamheid**

Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer, die onder de periodiekschaal valt, wordt hem via inschaling een maandsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke maandsalaris ligt. Indien het toekennen van periodieken niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.

De persoonlijke toeslag zal als een vast bedrag bepaald worden, d.w.z. algemene verhogingen zullen hierover niet gelden.

Bij herindeling in een hogere salarisschaal (functieherwaardering of promotie) wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

3. **Bedrijfsomstandigheden/opheffen functie**

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

Artikel 14

Werknemer van 50 jaar en ouder (plaatsing in een lagere functiegroep)

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

Artikel 15

13e maand

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

Artikel 16

Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
2. De werknemer bouwt, 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 op ter grootte van 1/12 deel van 8% van zijn jaarinkomen.
3. Onder jaarinkomen wordt verstaan: het maandinkomen als bedoeld in de begrippenlijst onder j in de maand mei vermenigvuldigd met 12 of met een lagere vermenigvuldigingsfactor naar gelang de werknemer korter dan een jaar in dienst van de werkgever is geweest.
4. De vakantietoeslag wordt jaarlijks vóór 1 juni aan de werknemer uitbetaald. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 36 lid 4 wordt de vakantietoeslag aan de werknemer, die langdurig arbeidsongeschikt is op hetzelfde tijdstip c.q. in dezelfde maand betaald waarin deze aan de overige werknemers wordt uitbetaald.

Artikel 17

Studiekostenregeling

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

Een verzoek van een werknemer om een opleiding te volgen die gericht is op de ontwikkeling in de eigen functie zal worden gehonoreerd, tenzij er gewichtige redenen zijn om het verzoek af te wijzen (bijv. bezetting, meerdere aanvragen binnen een team in dezelfde periode). Cargill vergoedt het cursusgeld, de studieboeken en het eventuele examengeld. Indien de opleiding tijdens het normale dienstrooster plaatsvindt worden deze uren doorbetaald. Opleidingsuren buiten het normale rooster worden niet gecompenseerd.

Artikel 18

Diplomatoeslagen

Aan het behalen van bepaalde diploma" verbindt de werkgever een zodanige waarde, dat een toeslagregeling van toepassing is. De betreffende regeling is opgenomen op intranet HR/Polities and Procedures.

Artikel 19

Uitkering bij einde dienstverband

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

Artikel 20

Uitkering bij overlijden

1. Bij overlijden van een werknemer ontvangen de nagelaten betrekkingen over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na die, waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering ineens die gebaseerd is op het maandinkomen verhoogd met de vakantietoeslag en de gratificatie.

2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b. bij ontstentenis van de echtgeno(o)t(e), de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
 - c. de levensgezel(lin) met wie de werknemer in gezinsverband samenwoonde.
3. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 1 van dit artikel kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens de Ziektewet en/of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering/ Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.
4. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 1 van dit artikel geldt niet, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 7: 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 7: 629 lid 1 BW of ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

HOOFDSTUK IV WERKTIJDEN EN BELONING

Artikel 21

Arbeidsduur

1. a. Op kalenderjaarbasis bedraagt de arbeidsduur in de dagdienst en in de 2- en 3-ploegendienst gemiddeld 36 uur¹ per week. De arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week wordt gerealiseerd door middel van (variabele) werkroosters, roostervrije uren/dagen op jaarbasis/loopbaan-lifetime basis of combinaties van deze varianten.

Uitgangspunt bij de berekening van de verschillende werktijdregelingen is een rooster van 8 uur per dag gedurende 5 dagen per week, waarbij per kalenderjaar naast gemiddeld 6 feestdagen 23² roostervrije dagen behoren teneinde een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 36 uur op jaarbasis te realiseren²; voorts behoren bij dit rooster 25 vakantiedagen per kalenderjaar.

Andere werktijdregelingen worden van bovengenoemde werktijdregeling afgeleid, zoals:

- bij een rooster van 7,5 uur per dag gedurende 5 dagen per week, naast gemiddeld 6 feestdagen 9,2 roostervrije dagen; voorts behoren bij dit rooster 25 vakantiedagen;
 - bij een rooster van 7,2 uur per dag gedurende 5 dagen per week, gemiddeld 6 feestdagen; voorts behoren bij dit rooster 25 vakantiedagen;
 - bij een rooster van 9 uur per dag gedurende 4 dagen per week, gemiddeld 6 feestdagen³, voorts behoren bij dit rooster 20 vakantiedagen.
- b. De arbeidsduur in de 5-ploegendienst bedraagt gedurende 52 weken per kalenderjaar in een 5-ploegendienst gemiddeld 33,6 uur per week. De werkgever kan maximaal 5 diensten per kalenderjaar inroosteren voor training, opleiding en/of werkoverleg. Maximaal twee diensten zullen voor werkoverleg worden ingeroosterd.
 - c.
 1. Onder arbeid in 2-ploegendienst wordt verstaan arbeid die in een afwisselende arbeidscyclus gedurende ten minste 12 uren per etmaal wordt verricht.
 2. Onder arbeid in 3-ploegendienst wordt verstaan arbeid die gedurende 24 achtereenvolgende uren per etmaal van maandag 07.00 uur tot zaterdag 07.00 uur in drie ploegen wordt verricht.
 3. Onder arbeid in 5-ploegendienst wordt verstaan arbeid die gedurende alle dagen van de week 24 achtereenvolgende uren per etmaal in 5 ploegen wordt verricht.
 - d. Indien een ploegendienst wordt ingevoerd, die afwijkt van de ploegendiensten genoemd in lid 1.b en c, is de werkgever verplicht overleg te plegen met de werknemersvereniging inzake een dergelijke ploegendienstregeling. De roosters en bijbehorende toeslagen zullen worden geplaatst MyHR.

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

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

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

Het bovenstaande laat onverlet de bevoegdheden van de Ondernemingsraad ingevolge artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden.

- e. Met instemming van de Ondernemingsraad is een dienstrooster voor de Schipperij vastgesteld.

Cao-partijen hebben een dienstrooster afgesproken voor QC en Microlab met een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week waarbij voor QC in afwijking van lid 2a sub 1 de werktijd maximaal 48 uur en minimaal 24 uur per week bedraagt. Deze roosters en roostertoeslagen zullen wanneer deze operationeel worden op MyHR worden geplaatst.

2. a. Vaststelling van dienstroosters geschiedt met inachtneming van de volgende voorwaarden:
1. De werktijd bedraagt maximaal 42 en minimaal 32 uur per week met een werkrooster van minimaal 4 werkdagen per week; de werktijd bedraagt maximaal 9 uur per dag.
 2. De werkroosters worden minimaal voor een periode van een kalendermaand vastgesteld en bekend gemaakt. Zo mogelijk worden werkroosters voor een langere periode vastgesteld en bekend gemaakt. Tussentijdse wijzigingen van vastgestelde werkroosters zijn mogelijk in overleg met de Ondernemingsraad.
- b. 1. Ten aanzien van roostervrije uren/dagen (als bedoeld in artikel 21 lid 1.a, derhalve niet geldend voor de 5-ploegendienst) gelden de volgende voorwaarden:
- Roostervrije uren/dagen worden op jaarbasis ingeroosterd.
- Een individuele verhindering (ziekte, verzuim met behoud van maandinkomen en ouderschapsverlof) op de datum waarop een roostervrije dag of roostervrije uren is/zijn vastgesteld, geeft geen recht op vervangend roostervrij, wanneer het vervangend roostervrij niet in hetzelfde kwartaal wordt opgenomen.
2. Indien ten gevolge van bedrijfsomstandigheden op een roostervrije dag/op roostervrije uren door de werknemer (volgens opdracht) moet worden gewerkt volgens zijn normale werkrooster, geldt de arbeid niet als overwerk en wordt/worden een andere roostervrije dag/roostervrije uren aangewezen.
 3. Beëindiging van de dienstbetrekking vóór de vastgestelde data, waarop roostervrije dag(en)/uren is/zijn vastgesteld geeft geen recht op vervangend roostervrij.
 4. Een rooster dat niet in overeenstemming is met deze cao of niet past binnen de Arbeidstijdenwet, zal in overleg met de werknemersvereniging worden vastgesteld.
 5. Roostervrije uren worden in blokken van ten minste 4 uren door de werkgever aangewezen.
 6. Roostervrije dag(en)/uren wordt/worden ten minste 4 weken van tevoren aangewezen.
 7. Bij een werkrooster van 4 dagen per week met een werktijd van 9 uren per dag in wisselende diensten is de werkgever bevoegd de roostervrije dag te bestemmen voor het bijwonen van lessen in het kader van een (vak)opleiding (1 dag per 5 weken).
- Ook kan bij andere werkroosters roostervrije tijd worden aangewezen ten behoeve van voor de onderneming noodzakelijke opleidingen. In voorkomende gevallen zullen cao-partijen hierover overleg plegen.
8. De werknemer wordt voorafgaande aan de datum waarop hij met prepensioen gaat in de gelegenheid gesteld de vanwege de werkomstandigheden nog niet genoten roostervrije dagen in overleg met de werkgever op te nemen.

3. a. Indien de werkgever en de werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben afgesloten met een looptijd van maximaal 12 maanden, dient bij het einde van die arbeidsovereenkomst vastgesteld te worden of de arbeidsduur van de werknemer over de gehele looptijd overeenkomt met een gemiddelde werkweek van 36 uur, dan wel meer of minder heeft bedragen dan een gemiddelde werkweek van 36 uur. Bij bovengenoemde berekening zijn uitgezonderd de uren die krachtens het bepaalde in artikel 25 als overwerk dienen te worden aangemerkt.
- b. Indien gedurende de looptijd van de onder a genoemde arbeidsovereenkomst de arbeidsduur meer uren heeft bedragen dan gemiddeld 36 uur per week, worden deze uren aan het einde van het dienstverband aan de werknemer uitbetaald. Indien gedurende de looptijd de arbeidsduur minder heeft bedragen dan gemiddeld 36 uur per week, worden deze uren in mindering gebracht op het inkomen over de laatste betalingsperiode, de vakantietoeslag en/of de vergoeding voor niet genoten vakantiedagen.
4. Werkroosters en data waarop roostervrije uren/dagen worden toegekend, worden voor het gehele personeel c.q. groepen van het personeel in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld, overeenkomstig het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden.
5. Indien een werknemer op basis van een afspraak voor oproeparbeid opgeroepen wordt om gedurende een bepaalde periode krachtens arbeidsovereenkomst in de onderneming werkzaam te zijn, bedraagt de arbeidsduur minimaal 8 uur per week.

6. **Duurzame inzetbaarheid: AOW-9 jaar regeling**

- a. Doel van de regeling

In de bedrijfsomgeving van werkgever komen onregelmatige werktijden en volcontinuuroosters veelvuldig voor. Iedere medewerker heeft recht conform de wet de werkgever om aanpassing van de arbeidsduur te verzoeken.

Deze regeling beoogt de werknemer met een volledige dienstbetrekking die tenminste 10 jaar bij werkgever heeft gewerkt met een volledig dienstverband, 9 jaar, maar niet eerder dan vanaf 59 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd in de gelegenheid te stellen de voor hem bij werkgever geldende arbeidsduur te verkorten teneinde de werknemer fysiek en mentaal langer inzetbaar te houden. De daarvoor bij werkgever geldende bijzondere voorwaarden en arbeidsvoorwaarden worden geregeld in dit artikellid.

- b. De werknemer met een volledige arbeidsovereenkomst heeft 9 jaar maar niet eerder dan vanaf 59 jaar voor de voor hem geldende AOW leeftijd recht op arbeidsduurverkorting waarbij hij op vrijwillige basis 80% van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 21 lid 1 en 2 kan gaan werken met inlevering van de faciliteiten van artikel 41 (extra vrije tijd oudere werknemers) en met inlevering van de extra 5 vakantiedagen die op 60 jaar en ouder zouden worden toegekend (artikel 34 lid 2sub d).
- c. De arbeidsduurverkorting zal voor 50% van het maandinkomen behorende bij de functie worden doorbetaald.
- d. De pensioenopbouw vindt plaats op basis van het maandinkomen behorende bij de functie van een volledige arbeidsovereenkomst.
- e. De overige arbeidsvoorwaarden gelden naar rato van de nieuwe arbeidsduur.
- f. De deelnamegerechtigde werknemer zal tenminste 3 maanden voor de beoogde datum waarop hij de hier bedoelde arbeidsduurverkorting wil laten ingaan daartoe een verzoek bij de werkgever indienen.
- g. Het bepalen van de uren waarop niet wordt gewerkt zal in overleg 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.
- h. De werknemer die gebruik maakt van deze regeling en vervolgens minder dan 80% van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel.21 lid 1 en 2 gaat werken, komt op de datum dat deze kortere arbeidsduur ingaat niet meer in aanmerking voor deze regeling.

- i. De werknemer die gebruik maakt van deze regeling kan niet verplicht worden tot overwerk, dit is alleen mogelijk op vrijwillige basis in geval van bijzondere bedrijfsomstandigheden. In geval de werknemer wel overuren verricht is voor de betreffende uren de normale beloning van toepassing voor overwerk van deze CAO. Echter: de compensatie van de gewerkte meer- of overuren vindt plaats in vrije tijd. De overwerktoeslag kan worden uitbetaald of opgenomen in vrije tijd.

Als de werknemer die gebruik maakt van deze regeling een (wettelijk) verplichte cursus en de opleiding buiten het normale dienstrooster plaatsvindt, worden deze uren conform de overwerkregeling gecompenseerd.

- j. De deelname van de werknemer aan de regeling wordt schriftelijk bevestigd.
- k. De werknemer met wie een parttime arbeidsovereenkomst is overeengekomen van minder dan 80% van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 21 lid 1 en 2 komt niet in aanmerking voor deze regeling. De regeling is naar rato van toepassing op de werknemer met wie een normale arbeidsduur tussen 80-100% is overeengekomen.

Artikel 22

Beloning dagdienstarbeid op ongunstige uren

1. Een werknemer, wiens werkzaamheden aanvangen vóór 07.00 uur, ontvangt voor ieder uur of gedeelte van een uur, gedurende het welk door hem vóór 07.00 uur arbeid is verricht, een toeslag van 22,5% op zijn uurinkomen.
2. Een werknemer wiens werkzaamheden eindigen na 18.00 uur, ontvangt voor elk uur of gedeelte van een uur, gedurende het welk door hem na 18.00 uur arbeid is verricht, een toeslag van 22,5% op zijn uurinkomen. Indien de werknemer voor de gewerkte tijd tussen 18.00 uur en 19.00 uur gebruik maakt van de flextijdregeling, vervalt hierover het recht op de toeslag van 22,5%. De flextijdregeling is op MyHR opgenomen.
3. De in de leden 1 en 2 genoemde toeslagen gelden niet voor uren, waarin gewerkt wordt in verband met ploegendienst en voor overuren. De in de leden 1 en 2 genoemde toeslagen mogen in totaal niet meer bedragen dan 15% van het door de werknemer geldende weekinkomen (= maandinkomen: 4,348).

Artikel 23

Beloning ploegendienst

Toeslag voor het werken in ploegen

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

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

Artikel 24

Afbouwregeling ploegendiensttoeslag

1. Indien door de werkgever, nadat ten minste een jaar in ploegendienst is gewerkt, overgeschakeld wordt van een ploegstelsel naar een normale dagdienst, geldt de volgende afbouwregeling van de ploegentoeslag:
 - a. gedurende de 1^e tot en met de 12^e week ontvangt de werknemer 100% van de ploegentoeslag die op hem van toepassing was; voorts achtereenvolgens:
 - b. gedurende de 13^e t/m 36^e week: 80% van de ploegentoeslag;
 - c. gedurende de 37^e t/m 60^e week: 60% van de ploegentoeslag;
 - d. gedurende de 61^e t/m 84^e week: 40% van de ploegentoeslag;
 - e. gedurende de 85^e t/m 104^e week: 20% van de ploegentoeslag.
2. Indien wordt overgeschakeld naar een met een lagere toeslag beloond ploegendienstrooster is het bepaalde in lid 1 van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat de in dat lid genoemde afbouw wordt berekend over het verschil van de ploegentoeslagen.
3. De werknemer van 55 jaar en ouder, die ten minste 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt, geniet voorrang bij plaatsing in een vacante dagdienstfunctie; hiertoe kan hij op zijn verzoek op een wachtlijst worden geplaatst. Op het moment dat hij gaat werken in een dagdienstfunctie, geldt de volgende afbouwregeling ten aanzien van zijn ploegentoeslag:
 - a. gedurende de 1^e tot en met de 36^e week ontvangt de werknemer 80% van de ploegentoeslag die op hem van toepassing was; voorts achtereenvolgens:
 - b. gedurende de 37^e t/m 72^e week: 60% van de ploegentoeslag;
 - c. gedurende de 73^e t/m 108^e week: 40% van de ploegentoeslag;
 - d. gedurende de 109^e t/m 144^e week: 20% van de ploegentoeslag.

Over de afbouwregeling ploegentoeslag wordt geen overwerktoeslag betaald.

4. In afwijking van het in lid 3 bepaalde, behoudt de werknemer van 55 jaar en ouder, die ten minste 25 jaar in ploegendienst heeft gewerkt, de laatstgenoten ploegentoeslag volledig op het moment van overplaatsing op eigen verzoek of op verzoek van de werkgever naar een met een lagere toeslag beloonde ploegendienst c.q. dagdienst.

Het bovenstaande is eveneens van toepassing op de werknemer van 50 jaar en ouder die ten minste 25 jaar in ploegendienst heeft gewerkt, indien hij op verzoek van de werkgever naar een met een lagere toeslag beloonde ploegendienst c.q. dagdienst wordt overgeplaatst.

5. Werknemers die langer dan vijf jaar in ploegendienst hebben gewerkt en 55 jaar of ouder zijn, die anders dan door eigen toedoen (bedrijfsomstandigheden) worden overgeplaatst uit de ploegendienst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangen totdat het lagere beloningspercentage bereikt is:
 - a. gedurende de lopende en volgende maand 100% van de ploegentoeslag die op hem van toepassing was; voorts achtereenvolgens:
 - b. gedurende 24 maanden 80% van de ploegentoeslag
 - c. gedurende 24 maanden 60% van de ploegentoeslag
 - d. daarna tot de datum van pensionering 50% van de ploegentoeslag

Over de ploegendienst wordt geen overwerktoeslag betaald.

Artikel 25

Overwerk

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

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

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

Artikel 26

Overwerkvergoeding

1. Per gewerkt overuur ontvangt de werknemer het normale uurinkomen.

Daarnaast ontvangt hij per gewerkt overuur de navolgende toeslagpercentages voor:

1. uren op maandag 07.00 uur tot en met zaterdag 07.00 uur en uren voor de 5 ploegendienst op de locaties Aurora en Wormer op maandag van 6.30 uur tot en met zaterdag 6.30 uur:
50% van het uurinkomen;
 2. a. uren op zaterdag 07.00 tot en met maandag 07.00 uur en uren voor de 5 ploegendienst op de locaties Aurora en Wormer op zaterdag van 6.30 uur tot en met maandag 6.30 uur (voor de eerste acht overwerkuren): 100% van het uurinkomen;
 - b. uren op zaterdag 07.00 tot en met maandag 07.00 uur en uren voor de 5 ploegendienst op de locaties Aurora en Wormer op zaterdag van 6.30uur tot en met maandag 6.30 uur (voor de negende en verdere overwerkuren): 200% van het uurinkomen.
 3. uren op feestdagen (inclusief het doorbetaalde salaris op feestdagen die vallen volgens dienstrooster): 200% van het uurinkomen.
 4. In afwijking van lid 2 en 3 bedraagt de overwerktoeslag voor werknemers van de technische dienst 150%.
2. Tenzij hij aantoont dat bedrijfsomstandigheden dit verhinderen, kan de werkgever aan de werknemer toestaan geheel of gedeeltelijk zijn overwerkuren in plaats van betaling in overeenkomstige vrije tijd op te nemen; de overwerktoeslag wordt uitbetaald.

Het tijdstip en de hoeveelheid vrije tijd die wordt opgenomen - bij voorkeur in blokken van vier uur - worden in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer vastgesteld. In dat geval worden geen overuren uitbetaald.

Het beleid in deze vormt onderwerp van bespreking in de Ondernemingsraad.

Artikel 27

Hygiëne-maatregelen, omkleden en werkoverdracht (HOW-vergoeding)

Met ingang van 1 januari 2026 gelden de volgende vergoedingen:

- €100 bruto per maand voor alle ploegenmedewerkers; deze vergoeding is bedoeld ter compensatie van tijdsbesteding buiten het dienstrooster bij dienstwisselingen voor werkoverdracht, omkleden en hygiënemaatregelen.
- €50 bruto per maand voor medewerkers in dagdienst; deze vergoeding dekt tijdsbesteding buiten het dienstrooster voor het omkleden en hygiënemaatregelen.

De vergoedingen worden geïndexeerd met de APC en salarisverhogingen van de cao. De vergoedingen tellen mee voor de berekening van de vakantietoeslag, de 13e maand en de pensioenopbouw.

De vergoedingen worden doorbetaald tijdens vakantie en ziekte.

De vergoedingen worden aan deeltijders naar rato toegekend. Deze naar rato-toepassing is niet van toepassing op werknemers die gebruikmaken van de AOW-9 regeling; zij ontvangen de volledige vergoeding.

Artikel 28

Verschoven uren

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

Artikel 29

Slaapuren

Opgenomen in bijlage VI.

Artikel 30

Sprongtoeslag

1. Onder sprong wordt verstaan: de overplaatsing van een werknemer die in ploegendienst werkt naar een andere ploeg dan waarin hij volgens normaal dienstrooster werkzaam zou zijn, zonder dat de normale arbeidsduur wordt overschreden.
 - a. Indien de werknemer in ploegendienst werkt en op verzoek van de werkgever in een andere ploeg wordt geplaatst, ontvangt hij daarvoor een premie van € 11,45.

Dit geldt niet als de invaller voor langere of kortere tijd in dagdienst werkt, waarbij de volledige ploegentoeslag wordt doorbetaald.

- b. Indien de werknemer vanuit dagdienst, respectievelijk vanuit ploegendienst, tijdelijk geplaatst wordt in een afwijkende dienst waarvoor een ploegentoeslag, respectievelijk een hogere ploegentoeslag, geldt dan die volgens zijn rooster, wordt hem naast de onder a. genoemde uitkering gedurende de afwijkende dienst de ploegentoeslag, respectievelijk het verschil tussen de ploegentoeslagen als (aanvullende) toeslag uitbetaald.
- c. Bij tijdelijke overplaatsing in een ploegendienst, waarvoor een lagere ploegentoeslag geldt dan die volgens het rooster, behoudt de werknemer zijn ploegentoeslag.

Artikel 31

Extra opkomst

1. Indien aan de werknemer tijdens zijn dienstrooster wordt verzocht overwerk te verrichten na afloop van datzelfde dienstrooster, wordt hem, voor zover het tijdstip en de omvang van het overwerk een extra gang van en naar de onderneming naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken, naast de overuren, vermeerderd met de in artikel 26 lid 1 genoemde toeslag, tevens 1 uur zonder de in artikel 26 lid 1 genoemde toeslag uitbetaald.
2. Dit extra uur zonder toeslag wordt tevens toegekend aan de werknemer die na afloop van zijn dienstrooster van buiten de onderneming wordt opgeroepen voor het verrichten van overwerk of voor gepland overwerk zoals het bijwonen van een verplichte meeting of training.

Artikel 32

Vergoeding voor consignatie

Werknemers die in opdracht van de werkgever op elke dag van de week geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag op:

maandag tot en met vrijdag	1% van hun maandsalaris
zaterdag, zon- en feestdagen	3% van hun maandsalaris

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

Voor geregelde arbeid in consignatiedienst wordt per maand een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per maand voor de MTD/ETD:

één week consignatiedienst, twee weken niet	16,3%
één week consignatiedienst, drie weken niet	12,2%
één week consignatiedienst, vier weken niet	9,8%
één week consignatiedienst, vijf weken niet	8,1%
één week consignatiedienst, zes weken niet	7,0%
één week consignatiedienst, zeven weken niet	6,1%

Deze toeslag bedraagt per maand voor het LAB (65% t.o.v. MTD/ETD):

één week consignatiedienst, twee weken niet	10,60
---	-------

één week consignatiedienst, drie weken niet	7,93
één week consignatiedienst, vier weken niet	6,37
één week consignatiedienst, vijf weken niet	5,27
één week consignatiedienst, zes weken niet	4,55
één week consignatiedienst, zeven weken niet	3,97

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

In bijlage VI is de volledige consignatieregeling opgenomen.

Stoppen met consignatie. Afbouwregeling

Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht in consignatiedienst te gaan of blijven werken. Dit kan alleen op basis van vrijwilligheid.

Werknemers die langer dan **vijf jaar** in consignatie hebben gewerkt en **55 jaar of ouder** zijn kunnen op eigen verzoek stoppen met consignatie met de volgende afbouwregeling.

gedurende de lopende en volgende maand	100%
gedurende 24 maanden	80% van het gemiddelde consignatiepercentage van de 12 maanden voorafgaande aan de afbouwregeling
gedurende 24 maanden	60% van het gemiddelde consignatiepercentage van de 12 maanden voorafgaande aan de afbouwregeling
daarna tot de datum van pensionering	30% van het gemiddelde consignatiepercentage van de 12 maanden voorafgaande aan de afbouwregeling

Werknemers die langer dan vijf jaar in consignatie hebben gewerkt kunnen van **9 jaar voor AOW-datum** maar niet eerder dan vanaf **59 jaar** op eigen verzoek stoppen met consignatie met de volgende afbouwregeling.

gedurende de lopende en volgende maand	100%
gedurende 24 maanden	80% van het gemiddelde consignatiepercentage van de 12 maanden voorafgaande aan de afbouwregeling
gedurende 24 maanden	60% van het gemiddelde consignatiepercentage van de 12 maanden voorafgaande aan de afbouwregeling
daarna tot de datum van pensionering	50% van het gemiddelde consignatiepercentage van de 12 maanden voorafgaande aan de afbouwregeling

Artikel 33

Feestdagen⁴

- Onder feestdagen wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

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

nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de Nationale Bevrijdingsdag.

2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden de feestdagen⁵ geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
3.
 - a. Met inachtneming van het bepaalde onder b van dit lid wordt op feestdagen als regel niet gewerkt en wordt het inkomen volgens het geldende dienstrooster doorbetaald.
 - b. Indien tijdens de enkelvoudige feestdagen (Hemelvaartsdag, Koningsdag, 5 mei) en op beide Paasdagen en Pinksterdagen overgewerkt dient te worden, dan stelt de werkgever de benodigde bezetting vast. Werknemers uit de productieafdelingen werken op basis van vrijwilligheid waarbij de vereiste minimale bezetting door de ploegdienstwerknemers wordt gegarandeerd.
 - c. De aanzeggingstermijn waarop het definitieve besluit genomen dient te worden om al dan niet te werken op feestdagen bedraagt drie weken. Indien de werkgever na de aanzeggingstermijn besluit dat er niet gewerkt dient te worden is de werkgever verplicht aan de ingeroosterde werknemers het maandsalaris naar rato extra te betalen. Het werken op feestdagen wordt beloond volgens het bepaalde in artikel 26 (overwerk).
4. Bij vaste roosters van 9 uur per dag wordt aan een feestdag een waarde van 8 uur toegekend, zodat bij 6 feestdagen - in dit rooster 54 uur - 6 uur per jaar nog dient te worden ingeroosterd.

Artikel 34

Vakantierechten

1. Vakantiejaar

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

2. Duur der vakantie

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

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

Met dienstjaren	of bij leeftijd	Extra vakantiedagen
15 jaar	-	1 dag
20 jaar	45 jaar	2 dagen
25 jaar	50 jaar	3 dagen

-	55 jaar	4 dagen
-	60 jaar en ouder	5 dagen

- e. De werknemer, die op 1 januari van enig jaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft voor iedere aaneengesloten periode van zes gehele maanden gedurende welke hij sinds 1 januari van het voorafgaande jaar in dienst van de werkgever is geweest, aanspraak op een dag extra vakantie.

3. Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag

- a. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie.
- b. Voor de berekening van de vakantie wordt de werknemer die voor of op de 15^e 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 15^e 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. Extra vakantiedagen kopen

Een werknemer kan 10 extra vakantiedagen kopen gedurende het vakantiejaar. Dit is alleen mogelijk als alle wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen van de werknemer zijn genoten of reeds ingepland in het lopende vakantiejaar. De gekochte dagen dienen in het jaar van aankoop te worden opgenomen en kunnen niet worden meegenomen naar een volgend vakantiejaar

5. 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.

6. Snipperdagen

- a. De werkgever kan ten hoogste 2 vakantiedagen per kalenderjaar per afdeling/groep als verplichte snipperdagen aanwijzen. Het vaststellen van deze dagen geschiedt met instemming van de Ondernemingsraad en zullen tenminste 6 weken tevoren bekend worden gemaakt
- b. De werknemer dient in overleg met zijn afdelingschef de overblijvende snipperdagen zoveel mogelijk op te nemen binnen het geldende vakantiejaar.
- c. Een buitenlandse werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om voor twee voor hem geldende religieuze feesten vakantiedagen op te nemen, indien de werkzaamheden zich daartegen niet verzetten.
- c. Indien door werknemers op een bepaalde afdeling wordt verzocht om een collectieve snipperdag in te roosteren zal door de werkgever worden nagegaan of dat mogelijk is.

7. Vakantie bij ontslag

- a. Indien het dienstverband in enig jaar eindigt, betaalt de werkgever aan de werknemer de vakantiedagen uit, waarop hij krachtens lid 2 aanspraak heeft als vergoeding voor niet genoten vakantiedagen.
- Te veel genoten vakantiedagen worden eveneens verrekend.
- b. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen zijn uitbetaald.

8. Vervallen vakantiedagen

Cargill en werknemer gaan in verband met de vervaldatum van vakantiedagen, in januari in overleg met elkaar over de aanwending van vakantiedagen.

9. HR-regelingen

De nieuwe vakantiewetgeving per 1 januari 2012 zal worden ingevoerd conform de afspraken zoals die voor heel Cargill Nederland met de COR zijn gemaakt. Specifiek voor Cargill Cocoa is in deze afspraken met COR de gunstiger afwijking met betrekking tot de opbouw bij bovenwettelijke vakantiedagen bij ziekte over de eerste 12 maanden na de eerste ziekmelding gehandhaafd.

HOOFDSTUK V ARBEID EN GEZONDHEID

Artikel 35

Veiligheid, gezondheid, hygiëne en milieuzorg

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

Artikel 36

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Loondoorbetaling gedurende de eerste 2 jaren van arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen in artikel 7:629 BW evenals de bepalingen in de Wet Verbetering Poortwachter.
2.
 - a. In het eerste ziektejaar zal in afwijking van artikel 7:629 lid 1 BW, 100% van het maandinkomen worden doorbetaald.
 - b. In het tweede ziektejaar zal in afwijking van artikel 7:629 lid 1 BW, 80% van het maandinkomen worden doorbetaald, mits de werknemer bij het begin van de arbeidsongeschiktheid ten minste 1 jaar in dienst van de werkgever was. De pensioenopbouw zal in het tweede ziektejaar over 100% van het maandinkomen worden voortgezet.
3. Indien in het tweede ziektejaar gewerkt wordt, zal over de gewerkte uren 100% van het uurinkomen worden doorbetaald en over de niet gewerkte uren 80% van het uurinkomen. In het kader van arbeidstherapie gewerkte uren worden als gewerkte uren aangemerkt.
4. Zolang de werknemer aanspraak maakt op de in lid 2 bepaalde aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting, zal hem in afwijking van het bepaalde in artikel 16 lid 2 een zodanige aanvulling op de vakantietoeslag worden uitbetaald, dat hij in totaal een netto vakantietoeslag ontvangt, welke overeenkomt met 100% van de netto vakantietoeslag, waarop hij krachtens lid 2 van artikel 16 aanspraak zou hebben gemaakt, indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.
5. De werkgever zal een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 werkdagen aan te vragen en de werkgever van de datum van de aanvraag in kennis te stellen.
6. Indien de werknemer van het recht op second opinion gebruik maakt en de werknemer tevens het aanbod van de werkgever tot passend werk weigert, zal gedurende de behandeling van de second opinion door het UWV de werkgever het loon doorbetalen.
7. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV komt aansluitend tot het oordeel dat deze weigering onterecht is, zal het loon vanaf de dag van de weigering van het passende aanbod worden teruggevorderd.

Uitkering na 2 jaar arbeidsongeschiktheid

8. Met ingang van 1 januari 2006 is de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen van kracht geworden (de zg. WIA). In de nieuwe wet worden 3 verschillende onderdelen onderscheiden, namelijk:
- a. de IVA, voor degenen, die volledig arbeidsongeschikt zijn;
 - b. de WGA, voor degenen, die een arbeidsongeschiktheidspercentage hebben tussen de 35% en 80%;
 - c. degenen, die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn.
- a. IVA (Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten)**
1. Indien een werknemer na twee jaar arbeidsongeschiktheid in aanmerking komt voor een uitkering volgens de IVA, zal met terugwerkende kracht alsnog het salaris over het tweede ziektejaar worden aangevuld tot 100% van het maandinkomen.
 2. Voor de werknemer die op of na de 55-jarige leeftijd volledig arbeidsongeschikt is verklaard en vanaf die leeftijd recht heeft op een WAO/IVA-uitkering naar een arbeidsongeschiktheid van 80/100% en bovendien op de eerste dag van de maand waarin hij 62 jaar wordt ten minste 10 jaar in de bedrijfstak werkzaam is geweest, wordt de WAO/IVA-uitkering vanaf de 105e week van arbeidsongeschiktheid tot 62 jaar, aangevuld tot 90% van het inkomen.
- b. WGA (Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk arbeidsongeschikten)**
1. De werknemer die op grond van de wet voor ten minste 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt wordt verklaard, zal niet worden ontslagen om reden van verminderde arbeidsongeschiktheid. Werkgever heeft de inspanningsverplichting om de werknemer in het arbeidsproces te re-integreren.

Mocht de restverdien capaciteit niet volledig benut kunnen worden, zal er in ieder geval naar gestreefd worden om de werknemer ten minste voor 50% van zijn restverdien capaciteit te herplaatsen.
 2. De werknemer die recht heeft op een WGA-uitkering ontvangt in het derde jaar een aanvulling op het nieuwe maandinkomen en de WGA-uitkering van de arbeidsongeschiktheid tot 75% van het oude bruto maandinkomen. In het vierde jaar zal een aanvulling op het nieuwe maandinkomen en de WGA-uitkering tot 70% van het oude bruto maandinkomen plaatsvinden.
 3. In geval van een externe herplaatsing zal de WGA-uitkering en het bruto loon bij de nieuwe werkgever in het derde jaar van de arbeidsongeschiktheid tot 75% van het oude bruto maandinkomen aangevuld worden. In het vierde jaar van de arbeidsongeschiktheid zal de WGA uitkering en het brutoloon bij de nieuwe werkgever tot 70% van het oude bruto maandinkomen plaatsvinden.
 4. De inkomensaanvullingen eindigen na het vierde jaar vanaf de eerste arbeidsongeschiktheidsdag.
 5. In geval werkgever niet in staat is intern of extern passende arbeid aan te bieden, zal werkgever tot ontslag overgaan en een afvloeiingsregeling treffen, gebaseerd op dienstjaren, leeftijd en de laatst geldende inkomensgarantie ingevolge dit artikel conform de berekeningswijze van de zgn. neutrale kantonrechterformule.
- c. Arbeidsongeschiktheid minder dan 35%**
1. De werknemer die op grond van de wet minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard, zal niet worden ontslagen om reden van verminderde arbeidsongeschiktheid. Werkgever heeft de inspanningsverplichting om de werknemer in het arbeidsproces te re-integreren.
 2. Indien intern herplaatst kan worden, zal in het derde jaar van de arbeidsongeschiktheid een aanvulling op het nieuwe maandinkomen tot 75% van het oude bruto maandinkomen

plaatsvinden. Vanaf het vierde jaar zal een aanvulling op het nieuwe maandinkomen tot 70% van het oude bruto maandinkomen plaatsvinden.

3. In geval van een externe herplaatsing, zal het bruto loon bij de nieuwe werkgever in het derde jaar van de arbeidsongeschiktheid tot 75% van het oude bruto maandinkomen aangevuld worden. In het vierde jaar van de arbeidsongeschiktheid zal het bruto loon bij de nieuwe werkgever tot 70% van het oude bruto maandinkomen plaatsvinden. De inkomensaanvullingen eindigen na het vierde jaar vanaf de eerste arbeidsongeschiktheidsdag.
4. In geval werkgever niet in staat is intern of extern passende arbeid aan te bieden, zal werkgever tot ontslag overgaan en een afvloeiingsregeling treffen, gebaseerd op dienstjaren, leeftijd en de laatst geldende inkomensgarantie ingevolge dit artikel conform de berekeningswijze van de zgn. neutrale kantonrechterformule.
9. Voor de arbeidsongeschikte werknemer van 55 jaar en ouder met 25 dienstjaren alsmede voor de arbeidsongeschikte werknemer van 50 jaar en ouder met 25 dienstjaren, zal de ploegtoeslag niet conform artikel 24 lid 3 afgebouwd worden.

Artikel 36A

Gedifferentieerde WGA-premie

De werkgever betaalt 100% van het op de werknemer te verhalen deel in de wettelijk gedifferentieerde WGA-premie.

Artikel 37

Herverzekering WGA-hiaat

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

Artikel 38

Excedent verzekering

Voor de werknemer wiens jaarinkomen het maximum uitkeringsdagloon overschrijdt, wordt door de werkgever een persoonlijke aanvullende verzekering afgesloten. Deze regeling is opgenomen op MyHR.

HOOFDSTUK VI WERK EN PRIVÉ

Artikel 39

Verzuim met behoud van maandinkomen

1. Met uitsluiting van – voor zover wettelijk toegestaan – het bepaalde in artikelen 4:1 en 4:2 Wet arbeid en zorg wordt, indien hiervan tijdig aan de werkgever mededeling is gedaan, aan de werknemer kort verzuim toegestaan voor de in lid 2 genoemde gelegenheden.

Waar in lid 2 de echtgeno(o)t(e) respectievelijk aangehuwde familieleden worden genoemd, wordt hier mede onder verstaan levensgezel(lin) met wie de werknemer in gezinsverband samenwoont respectievelijk familieleden van deze levensgezel(lin).

2. Bij zodanig verzuim wordt het maandinkomen naar evenredigheid doorbetaald in de hieronder opgenomen gevallen gedurende de daarbij vermelde duur:
 - a. 3 dagen: bij huwelijk van de werknemer;
 - b. Bij bevalling partner gelden de wettelijke regelingen: indien de werknemer vrij moet nemen omdat zijn partner bevalt, dan kan de werknemer calamiteiten of kortverzuimverlof opnemen, Het salaris loopt door tijdens dit verlof.
 - c. Bij geboorteverlof gelden de wettelijke regeling: partners krijgen 1 werkweek geboorteverlof. Het salaris wordt doorbetaald tijdens dit verlof.
 - d. Bij aanvullend geboorteverlof, geldende de wettelijke regelingen. Dit verlof is maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week). De werknemer dient dit verlof binnen 6 maanden op te nemen. De werknemer ontvangt een uitkering van 70% van het (maximum)dagloon.
 - e. Bij adoptie of pleegzorgverlof gelden de wettelijke regelingen. Dit verlof is maximaal 6 weken. De werknemer ontvangt een adoptie- of pleegzorguitkering van 100% van het (maximum)dagloon.
 - f. In aanvulling op de wettelijke regeling zal de werkgever de uitkering van het UWV tijdens het aanvullend geboorteverlof en adoptieverlof aanvullen tot 100% van het salaris
 - g. 1 dag:
 - bij ondertrouw van de werknemer; mits de plechtigheid wordt bijgewoond bij huwelijk van: één der ouders; een kind c.q. pleeg- of stiefkind; kleinkind; broer; zuster; zwager; schoonzuster;
 - bij 25- of 40-jarig dienstjubileum of huwelijksfeest van de werknemer;
 - bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van de ouders of de schoonouders; mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond bij overlijden van: één der grootouders; broer; zuster; kleinkind; zwager; schoonzuster;
 - h. van de sterfdag tot en met de dag na de begrafenis of crematie: bij overlijden van de echtgeno(o)t(e); één der ouders; één der schoonouders; een eigen of aangehuwd kind; een stief- of pleegkind;
 - i. een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot maximaal 2 dagen: bij vervulling door de werknemer van een bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding welke van derden kan worden verkregen;
 - j. een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, tenminste een dag, voor de bevalling van de echtgenote.
 - k. ten hoogste 1 dag per kalenderjaar: bij verhuizing, indien deze op een werkdag plaatsvindt;
 - l. aan de werknemer die in overleg met de werkgever een studie volgt en daardoor (vak)examen moet afleggen, zal per kalenderjaar één dag vrijaf worden gegeven om zich op het examen voor te bereiden en de benodigde tijd voor het afleggen van het examen zelf;

- m. bij voor de gezondheidstoestand van de werknemer noodzakelijk doktersbezoek (waaronder begrepen tandartsenbezoek), dat niet kan geschieden buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd, gedurende de voor dit bezoek benodigde tijd, tot ten hoogste twee uren en mits tevoren toestemming aan de werkgever tot het afleggen van dit bezoek is gevraagd. Indien een bedrijfsarts aan de onderneming is verbonden en de arbeidsongeschiktheid blijkt gedurende de arbeidstijd, beslist deze over de noodzakelijkheid van het in dit lid bedoelde doktersbezoek. Indien de werknemer aantoont, dat een langer verzuim dan twee uren noodzakelijk was, zal de werkgever ook over dit langere verzuim het maandinkomen naar evenredigheid doorbetalen. De werkgever is verplicht langer dan twee uren verzuim met behoud van maandinkomen naar evenredigheid toe te staan voor bezoek door de werknemer aan een arts-specialist, indien door de werknemer het verwijfsbriefje van zijn huisarts wordt overlegd en indien door de werknemer redelijkerwijze kan worden aangetoond, dat dit lange verzuim noodzakelijk is.
- n. bij oproep voor mondelinge toelichting van een sollicitatie, indien dit niet in vrije tijd mogelijk is en de opzegging door de werkgever is aangekondigd, dan wel het dienstverband wordt beëindigd met wederzijds goedvinden, zoveel tijd als door omstandigheden nodig is.

Artikel 40

Ouderschapsverlof

1. Bij de geboorte van ieder kind ontstaat recht op ouderschapsverlof.
2. Gedurende de periode van onbetaald verlof in verband met ouderschapsverlof, worden over de verlofuren geen aanspraken op vakantie, gratificatie en vakantietoeslag verworven.

De pensioenopbouw van een werknemer met ouderschapsverlof wordt volledig voortgezet alsof geen ouderschapsverlof heeft plaatsgevonden.
3. De uitkering van het UWV tijdens de 9 weken betaald ouderschapsverlof vult de werkgever aan tot 100% van het voor de werknemer geldende maximale premieloon (maximum SV-dagloon) als bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen.
4. Informatie over ouderschapsverlof staat op MyHR.

HOOFDSTUK VII OUDERENBELEID EN PENSIOEN

Artikel 41

Regeling Oudere werknemers

Extra vrije tijd oudere werknemers

1. De werknemer die de leeftijd van 60 jaar en ouder heeft bereikt en die gedurende de in artikel 21 genoemde normale wekelijkse arbeidsduur in de onderneming werkzaam is, kan per kalenderkwartaal vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende regels.
2. De beschikbare vrije uren bedragen voor de in het eerste lid bedoelde werknemer, die op de eerste dag van een kalenderkwartaal de leeftijd van:
 - 60 jaar heeft bereikt: 13 uur per kwartaal;
 - 61 jaar heeft bereikt: 26 uur per kwartaal;
 - 62 jaar heeft bereikt: 26 uur per kwartaal;
 - 63 jaar heeft bereikt: 32½ uur per kwartaal;
 - 64 jaar heeft bereikt: 45½ uur per kwartaal.

Voor iedere week waarin de werknemer geen arbeid heeft verricht zoals bijvoorbeeld vanwege vakantie, arbeidsongeschiktheid, verzuim met behoud van maandinkomen en ouderschapsverlof, vervalt de aanspraak op respectievelijk een uur voor een 60-jarige werknemer, twee uur voor een 61- en 62-jarige werknemer, twee en een half uur voor een 63-jarige werknemer en drie en een half uur voor een 64-jarige werknemer.

3. De tijden waarop de werknemer de vrije uren opneemt, worden in overleg met de werkgever volgens een nader overeen te komen rooster vastgesteld voor de aanvang van elk kwartaal.
4. De in lid 2 bedoelde vrije uren kunnen uitsluitend in het betreffende kalenderkwartaal worden opgenomen. Vrije uren waarop aanspraak bestaat, doch die niet worden opgenomen vervallen.
5. De werknemer, die gebruik maakt van de in lid 2 bedoelde mogelijkheid tot het opnemen van vrije uren, ontvangt over deze vrije uren 85% van een evenredig gedeelte van zijn maandinkomen.
6. De vrije uren mogen niet worden vervangen door een uitkering in geld.
7. Deze regeling geldt onverminderd de in artikel 34 lid 2 sub d genoemde regeling betreffende extra vakantiedagen voor oudere werknemers.
8. Voor de toepassing van de pensioenregeling en overige arbeidsvoorwaarden met uitzondering van de aanvulling op uitkeringen sociale verzekeringen, blijven de opgenomen uren voor 100% gelden.
9. Deze regeling vervalt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer.

Artikel 42

Extra vrije tijd oudere werknemers

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

Artikel 43

Cursus oudere werknemer

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

Artikel 44

Pensioen

1. De pensioenregeling van de werknemer is geregeld in de Collectieve Arbeidsovereenkomst inzake Pensioen Cargill BV.

HOOFDSTUK VIII ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 45

Algemene verplichtingen van de werkgever

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

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

Artikel 46

Overlegverplichtingen van partijen

1. Overleg bij een ingrijpende wijziging in de onderneming

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

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

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

2. Overleg bij invoering verkorte werkweek

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

Artikel 47

Faciliteiten voor vakbonden en kaderleden

1. Kaderleden van een vakbondsorgaan bij werkgever - zoals de concernraad, bedrijfsledengroep of cao-commissie- zijn werknemers, die als zodanig door de vakbond zijn aangemeld of afgevaardigd of hun plaatsvervangers.
2. Kaderleden kunnen erop rekenen dat sitemanagement, direct leidinggevenden, planners en collega's zich positief opstellen ten opzichte van hun kaderlidmaatschap. Dit uitgangspunt wordt ondersteund door de directie van Cargill.

3. Kaderleden krijgen als afgevaardigde van de vakbond maximaal 8 maal (dagen) per jaar doorbetaald verlof, als het werk dit toelaat, om:
 - deel te nemen aan kadergroep vergaderingen op vestigingsniveau en op concernniveau
 - vergaderingen of congressen van de vakbond bij te wonen,
 - vakbondscursus te volgen,
 - Internationaal vakbondswerk bij te wonen.
4. Indien de vergadering op een roostervrije dag of ADV-dag plaatsvindt krijgt het kaderlid de uren incl. reistijd tot een maximum van 8 uur per dag, gecompenseerd als tijd voor tijd.
5. Kaderleden krijgen doorbetaald verlof voor het deelnemen aan overleg met werkgever zoals o.a. kwartaal-overleg, cao of sociaal plan onderhandelingen, pensioencommissie vergaderingen of overleg in kader van een fusie of reorganisatie. Het deelnemen aan overleg met werkgever is niet gemaximeerd. Indien het overleg met werkgever op een roostervrije dag of ADV-dag plaatsvindt krijgt het kaderlid de uren incl. reistijd tot een maximum van 8 uur per dag, gecompenseerd als tijd voor tijd.
6. Kaderleden worden in de gelegenheid gesteld om een vakbondsactiviteit of het overleg met werkgever bij te wonen. Eenmaal toegekend vakbondsverlof kan niet worden ingetrokken. Alleen in uitzonderlijke gevallen, waarin de minimale bezetting in het bedrijfsproces in gevaar komt en er geen overwerker of invaller beschikbaar is, kan een beroep gedaan worden op het kaderlid om af te zien van het verlof.
7. Kaderleden die in ploegendienst werken en die deelnemen aan overleg met de werkgever dienen 8 uur nachtrust voorafgaand aan (excl. reistijd) en 8 uur daarna in acht te nemen.
8. Indien een vergadering op de eigen locatie van het kaderlid plaatsvindt zal het kaderlid voor en/of na de vergadering zijn werkzaamheden uitoefenen.
9. Kaderleden die deelnemen aan overleg met werkgever op een andere locatie dan hun eigen locatie, komen in aanmerking voor een zakelijke kilometervergoeding, ook op een roostervrije of ADV-dag. Hierbij worden de gebruikelijke woon-werk kilometers niet vergoed. Bij reizen met het openbaar vervoer worden de werkelijke kosten vergoed. Reizende leden bekijken eerst de mogelijkheid tot carpoolen.
10. De werkgever zal een kaderlid niet op grond van zijn vakbondsactiviteiten benadelen. De vakbondsactiviteiten zullen geen gevolgen hebben voor de salarisontwikkeling, beoordeling of loopbaanontwikkeling van een kaderlid.
11. De vakbond geeft schriftelijk aan bij werkgever welke werknemers kaderlid zijn. Daarnaast wordt tijdig vooraf aangegeven wanneer een kaderlid vrij dient te krijgen om deel te kunnen nemen aan een van bovenstaande bijeenkomsten.

Faciliteiten voor vakbonden

12. De werkgever stelt ruimte op publicatieborden beschikbaar waar vakbonden mededelingen kunnen doen aan hun leden.
13. De werkgever stelt ruimte beschikbaar waar vakbondsbestuurders en/of kaderleden kunnen vergaderen met hun leden.
14. In dringende gevallen geeft de werkgever aan vakbondsbestuurders de gelegenheid om tijdens werktijd contact te hebben met hun kaderleden. Vakbonden overleggen dit tijdig met de werkgever, zodat de voortgang in het bedrijf niet gestoord wordt.
15. De werkgever zal vakbondsleden niet op grond van hun lidmaatschap benadelen.

Artikel 48

Werkgelegenheid

1. a. De werkgever draagt er zorg voor dat het aantal werknemers en de samenstelling van het personeel zodanig zijn, 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 ten minste tweemaal per jaar de Ondernemingsraad in de gelegenheid stellen dit beleid te toetsen aan de hand van een door hem te verstrekken verslag.

- b. Op een desbetreffend verzoek zal de werkgever met de werknemersvereniging overleg plegen over het gebruik van arbeid op basis van oproepcontracten en uitzendarbeid aan de hand van door hem verstrekte gegevens omtrent aantal en gewerkte uren. Tevens zullen hierbij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ter sprake komen.

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

- c. Werkgever verzekert zich ervan dat uitzendkrachten worden beloond conform deze cao en zal steekproefsgewijs controleren of de uitzendbureaus waarmee wordt samengewerkt de wettelijke en uit de cao voortvloeiende verplichtingen hebben nageleefd.
2. Bij het aantrekken van personeel zal aandacht worden besteed aan zwakkere groeperingen op de arbeidsmarkt, zoals oudere, jeugdige en gehandicapte werknemers.

Met de Ondernemingsraad wordt overleg gepleegd over de mogelijkheid voor deze categorieën werknemers arbeidsplaatsen geschikt te maken.

3. a. De werkgever zal de Ondernemingsraad vóóraf en tijdig inlichten over omvangrijke investeringen die van ingrijpend belang zijn voor de werkgelegenheid. Tevens zal de werkgever de Ondernemingsraad inlichten over het eventuele gebruikmaken en de aanwending van overheidssubsidies, voor zover deze worden gegeven om de werkgelegenheid in de onderneming veilig te stellen.
- b. De werkgever zal tweemaal per jaar de Ondernemingsraad inlichten over het aantal gemaakte overuren in de onderneming.

4. Om de technologische ontwikkelingen door de werknemers te kunnen laten volgen alsmede om de eigen mogelijkheden van de werknemers te ontwikkelen zal de werkgever blijvend aandacht schenken aan scholings- en opleidingsmogelijkheden.

Scholing en opleiding die in werktijd plaatsvindt, wordt als werktijd aangemerkt.

Artikel 49

Vacatures

1. Bij ontstaan van een vacature binnen de onderneming worden, alvorens tot een wervingsprocedure buiten de onderneming wordt overgegaan, de werknemers in de gelegenheid gesteld hiernaar te solliciteren. Daartoe wordt via een publicatiebord c.q. interne mededeling de vacature in de onderneming bekend gemaakt.

De interne sollicitatieprocedure is opgenomen op MyHR.

2. Met inachtneming van het bepaalde in lid 1, zal de werkgever een vacature voor een functie met een vast dienstverband melden bij het UWV. De werkgever zal daarbij mededeling doen over de aard van de functie, de arbeidsvoorwaarden en de voorwaarden t.a.v. opleiding en ervaring, waaraan een sollicitant dient te voldoen.

Zodra in de vacature is voorzien zal de werkgever hiervan mededeling doen aan het UWV.

Artikel 50

Subsidierегeling

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

HOOFDSTUK IX CONTRACTBEPALINGEN

Artikel 51

Algemene wederzijdse verplichtingen

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

Artikel 52

Regeling werkgeversbijdrage

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

Artikel 53

Tussentijdse wijzigingen

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

Artikel 54

Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2026 en eindigt op 31 december 2027 van rechtswege, derhalve zonder dat voorafgaande opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

Partij ter andere zijde

Cargill BV te Amsterdam

FNV te Utrecht

Directie

Bestuurder

BIJLAGE 1 Functie-indeling (ORBA)

Groep	Nummer	Naam	Locatie	ORBA
A 1 – 49,5				
A	10.01.00.24	Smelter	Wormer	44
B 50 – 69,5				
B	10.09.00.02	Medewerk(st)er postkamer	Wormer	59
C 70 -89,5				
C	10.01.00.04	Heftruckchauffeur Wormer	Wormer	74
C	10.00.02.05	Verlading operator De Jonker	Wormer	84
C	10.01.10.09	Perser	Wormer	84
C	10.04.00.13	Administratief medewerker	Schiphol	85
C	10.00.02.01	2e Operator De Jonker	Wormer	88
C	10.01.10.04	2e Operator Wormer	Wormer	88
C	10.00.01.06	2e Operator Aurora	Wormer	89
D 90 – 113,5				
D	10.04.00.07	Logistiek administratief medewerker facturatie	Wormer	90
D	10.04.00.08	Logistiek administratief medewerker order entry	Wormer	90
D	10.01.00.22	Expeditie medewerker	Wormer	92
D	10.04.00.10	Administratief medewerker documentatie	Wormer	93
D	10.04.00.11	Administratief medewerker transport	Wormer	93
D	10.03.02.04	Coördinator en uitvoerder cacao-producten monsterverzending	Wormer	98
D	10.00.01.07	Bonenlosser Aurora	Wormer	99
D	10.02.00.07	Magazijnbeheerder	Wormer	103
D	10.00.02.06	1e Operator De Jonker	Wormer	105
D	10.01.10.03	1e Operator Wormer	Wormer	106

Groep	Nummer	Naam	Locatie	ORBA
D	10.04.00.06	Logistiek administratief medewerker allocatie	Wormer	106
D	10.04.00.12	Logistic outbound employee	Schiphol	106
D	10.00.01.02	1e Operator Aurora	Wormer	107
D	10.03.01.01	QC microbiology technician Wormer/Zaandam	Wormer	107
D	10.03.00.02	Analist	Wormer	108
D	10.02.00.01	2e Monteur MTD	Wormer	109
D	10.02.00.08	2e Monteur ETD	Wormer	109
D	10.03.00.03	QC technician physical chemical	Wormer	111
E 114 – 137,5				
E	10.06.00.01	Administratief medewerk(st)er planning	Wormer	115
E	10.03.02.03	Cocoa bean lab sample coordinator	Wormer	116
E	10.04.00.01	Administratief medewerker export (fysieke distributie)	Wormer	116
E	10.01.00.02	Allround operator Wormer	Wormer	117
E	10.01.10.06	Schipper	Wormer	118
E	10.03.00.13	FSQR softwareassistent	Wormer	121
E	10.07.01.01	Administratief en secretariael medewerker	Wormer	122
E	10.04.00.05	Assistent(e) inkoop	Wormer	124
E	10.04.00.09	Logistiek administratief medewerker allround	Wormer	124
E	10.10.00.01	Administratief medewerker research	Schiphol	125
E	10.08.00.02	Medewerker contractmanagement	Schiphol	126
E	10.02.00.04	Beheerder technische systemen/archieven	Wormer	128
E	10.03.00.05	Afdelingssecretaresse	Wormer	128
E	10.03.00.07	Technical service support	Wormer	129
E	10.02.00.02	1e Monteur MTD	Wormer	130
E	10.04.00.04	Administratief medewerker logistiek (import/export)	Wormer	130
E	10.02.00.09	1e Monteur ETD	Wormer	131
E	10.03.00.12	Laboratorium software beheerder	Wormer	131
E	10.04.00.03	Logistiek medewerker import (forewarding)	Wormer	132
F 138 – 161,5				

Groep	Nummer	Naam	Locatie	ORBA
F	10.03.00.04	Analist(e) R&D	Wormer	140
F	10.03.04.01	Lab special technician	Wormer	141
F	10.02.00.11	1e Monteur MTD Zaandam	Wormer	142
F	10.01.00.18	Assistent wachtchef productie Wormer	Wormer	144
F	10.01.00.23	Assistant supervisor expedition and packaging	Wormer	144
F	10.02.00.03	Allround monteur MTD	Wormer	145
F	10.02.00.10	Allround monteur ETD	Wormer	145
F	10.00.02.03	Wachtchef De Jonker	Wormer	150
F	10.03.00.10	Analist speciale projecten	Wormer	151
F	10.00.01.01	Wachtchef Aurora	Wormer	153
F	10.02.00.05	Werkvoorbereider MTD	Wormer	154
F	10.	Safety Supervisor	Wormer	156
G 162 – 185,5				
G	10.03.03.01	Technician PPD	Wormer	165
G	10.03.04.02	FSQR Specialist QA/QC	Wormer	167
G	10.02.00.06	Senior werkvoorbereider MTD	Wormer	172
G	10.01.00.13	Wachtchef (Wormer)	Wormer	173
G	10.03.00.08	Applicatiespecialist	Wormer	178
G	10.01.00.21	Expeditie supervisor	Wormer	179
G	10.03.01.03	Raw materials coordinator	Wormer	179

BIJLAGE II Salarisschalen (ORBA)

SALARISTABEL CAO CACAO EN CAO ZOR INGAANDE 1 januari 2026							
CAO VERHOOGING (2% + 1,23% APC)							
GROEP	A	B	C	D	E	F	G
PUNTEN ORBA	0- 49,5	50- 69,5	70- 89,5	90- 113,5	114- 137,5	138- 161,5	162- 185,5
PERIODIEKEN							
0	3389,92	3454,28	3579,21	3747,87	3988,37	4301,34	4692,50
1	3440,10	3508,42	3640,61	3813,08	4066,63	4385,32	4785,20
2	3491,71	3562,59	3702,96	3878,32	4144,83	4469,36	4877,99
3	3540,52	3617,74	3765,25	3943,49	4223,12	4553,44	4970,64
4	3590,75	3673,95	3827,55	4008,66	4301,34	4638,09	5063,37
5	3642,18	3730,52	3889,89	4073,90	4373,74	4721,49	5156,10
6	3694,52	3786,95	3952,18	4139,09	4457,76	4805,51	5248,85
7	3746,92	3843,50	4014,48	4204,24	4535,99	4889,53	5341,53
8				4269,46	4614,22	4973,60	5434,26
9					4692,47	5057,60	5527,04

Instroomschaal ten behoeve van werknemers met een arbeidsbeperking

Voor werknemers met een arbeidsbeperking geldt een instroomschaal waarvan het aanvangssalaris is gebaseerd op 110% van het wettelijke minimum (jeugd) loon. Dit salaris zal bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst in 3 gelijke stappen van een half jaar worden opgetrokken naar de salarisgroep waarin de werknemer op basis van zijn functie behoort te worden ingedeeld.

BIJLAGE III Beroepsprocedure Functiewaardering

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

BIJLAGE IV Protocolafspraken

1. Klokurenmatrix

Om de toeslag van afwijkende werktijden te kunnen berekenen, is een rekenmodel ontwikkeld, gebaseerd op de toeslag voor het werken in ploegendienst. De matrix is hieronder opgenomen. Bij de invoering of wijziging van nieuwe werktijdenroosters zullen organisatorische- en/of werknemersbelangen en niet de laagste toeslag leidend zijn.

Toeslagpercentages over basisuurloon

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

2. Vakbondscontributie

Gedurende de looptijd van de cao zal de werknemer binnen de werkkostenregeling brutoloon ter hoogte van de vakbondscontributie kunnen ruilen tegen een gelijke netto kostenvergoeding.

3. RVU/eerder stoppen met werken regeling

Cao-partijen hebben met elkaar afspraken gemaakt voor een tijdelijke RVU-regeling in 2026. Ook zijn zij met elkaar in overleg voor een nieuwe RVU-cao vanaf 2027. De RVU-cao geldt voor alle Cargill locaties in Nederland en is daarmee een aparte cao voor Cargill. De inhoud maakt dan ook geen onderdeel uit van de cao Cacao en cao ZOR. Het staat cao-partijen vrij om voorstellen in te brengen ten behoeve van de toekomstige RVU-regeling in het aparte overleg.

4. Reservisten

Cao-partijen onderkennen het maatschappelijk belang van het inzetten van reservisten. Zij richten daarom een werkgroep op die zich laat adviseren over dit onderwerp. In deze werkgroep wordt verkend welke arbeidsvoorwaardelijke afspraken cao-partijen kunnen maken. Cao-partijen streven ernaar voor 1 augustus 2026 afspraken te hebben gemaakt over dit onderwerp. De nader te maken afspraken worden ook (tussentijds) vastgelegd in de cao.

5. Terugkomdagen

Cao-partijen hebben geconstateerd dat in het verleden een koppeling heeft bestaan in de cao tussen het werken op feestdagen en de zogenoemde terugkomdagen. Cao-partijen zijn overeengekomen samen te kijken hoe deze koppeling op een duidelijke en juridisch consistente wijze opnieuw in de definitieve cao tekst kan worden opgenomen. Dit wordt besproken door de tekstcommissie.

BIJLAGE V Werktijdenregeling 5-ploegendienst tijdens de feestdagen

Definities

Feestdagen

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

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

1. Voor de ploegendienst op locatie de Jonker: het tijdvak van 23.00 uur op de dag vóór Nieuwjaar, 1^e paasdag, 2^e paasdag, 1^e pinksterdag, 2^e pinksterdag, 1^e kerstdag en 2^e kerstdag tot 23.00 uur op deze dagen zelf. Voor de 5 ploegendienst op de locaties Aurora en Wormer het tijdvak van 22:30 op de dag vóór Nieuwjaar, 1^e paasdag, 2^e paasdag, 1^e pinksterdag, 2^e pinksterdag, 1^e kerstdag en 2^e kerstdag tot 22.30 uur op deze dagen zelf
2. Voor de ploegendienst op locatie de Jonker: het tijdvak van 07.00 uur op Koningsdag tot 07.00 uur op de daarop volgende dag. Voor de 5 ploegendienst op de locaties Aurora en Wormer het tijdvak van 06:30 uur op Koningsdag tot 06.30 uur op de daarop volgende dag
3. Voor de ploegendienst op locatie de Jonker: het tijdvak van 23.00 uur op de avond voorafgaand aan Hemelvaartsdag tot 07.00 uur op de dag volgende op Hemelvaartsdag. Voor de 5 ploegendienst op de locaties Aurora en Wormer van 22.30 uur op de avond voorafgaand aan Hemelvaartsdag tot 06.30 uur op de dag volgende op Hemelvaartsdag
4. Bijzondere uren aansluitend aan feestdagen, te weten de uren tussen:
 - Voor de ploegendienst op locatie de Jonker: 23.00 uur op 1 januari en 07.00 uur op 2 januari; Voor de 5 ploegendienst op de locaties Aurora en Wormer tussen 22:30 uur op 1 januari en 06.30 uur op 2 januari
 - Voor de ploegendienst op locatie de Jonker: 23.00 uur op 2^e paasdag en 2^e pinksterdag en 07.00 uur op de dinsdag na Pasen en na Pinksteren; Voor de 5 ploegendienst op de locaties Aurora en Wormer tussen 22.30 uur op 2^e paasdag en 2^e pinksterdag en 06.30 uur op de dinsdag na Pasen en na Pinksteren
 - Voor de ploegendienst op locatie de Jonker: 23.00 uur op 26 december en 07.00 uur op de daarop volgende dag; Voor de 5 ploegendienst op de locaties Aurora en Wormer tussen 22.30 uur op 26 december en 06.30 uur op de daarop volgende dag
 - Voor de ploegendienst op locatie de Jonker: 18.00 uur en 23.00 uur op 31 december; Voor de 5 ploegendienst op de locaties Aurora en Wormer tussen 17.30 uur en 22.30 uur op 31 december
 - Voor de ploegendienst op locatie de Jonker: 18.00 uur en 23.00 uur op 24 december; Voor de 5 ploegendienst op de locaties Aurora en Wormer tussen 17.30 uur en 22.30 uur op 24 december
 - Voor de ploegendienst op locatie de Jonker: 18.00 uur en 23.00 uur op de zaterdagen voor Pasen en Pinksteren. Voor de 5 ploegendienst op de locaties Aurora en Wormer tussen 17.30 uur en 22.30 uur op de zaterdagen voor Pasen en Pinksteren

BIJLAGE VI Consignatieregeling

** Niet van toepassing op Banding-werknemers*

Doelstelling

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

Toepassing

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

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

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

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

Twee partijen afspraak gebaseerd op de oude overlegregeling Arbeidstijdenwet

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

Bewaking grenzen werktijd

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

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

Consignatievergoeding

In artikel 32 van de cao zijn de consignatievergoedingen opgenomen.

Consignatie en overwerk

De overwerkvergoeding bestaat uit het normale uurinkomen en een overwerktoeslag over de geklokte werktijden. Zie artikel 26 van de cao, overwerkvergoeding.

Ingeval van een oproep geldt bovendien dat per keer ten minste twee overuren vergoed zullen worden. Van een oproep is sprake indien de werknemer daadwerkelijk moet opkomen. Dus zich naar de onderneming te begeven

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

Op de (feest-)dagen dat er niet geproduceerd wordt, zal er door de geconsigneerde TD werknemer per (feest-) dag 2 inspectierondes door de plant worden gelopen. De vergoeding voor deze inspectie ronde is op basis van de overwerkregeling Technische Dienst.

Km-vergoeding

Bij consignatie wordt (met ingang van 1 januari 2024) netto € 0,23 en bruto € 0,17 per gereden kilometer betaald, conform de regeling Arbeidsvoorwaarden van Cargill.

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

Mobiele telefoon

Aan een geconsigneerde werknemer wordt gedurende de week van zijn consignatie een mobiele telefoon ter beschikking gesteld. Indien de werknemer met zijn privételefoon kosten maakt, kan hij deze via zijn leidinggevende declareren.

Consignatievergoeding en ziekte

In geval van ziekte ontvangt de betrokken werknemer de consignatievergoeding gedurende het 1e ziektejaar voor 100% en 2e ziektejaar voor 80%.

Vervangende consignatie

De groep van geconsigneerden regelt de vervanging zelf en intern.

Consignatie, Ouderenbeleid en Arbeidsongeschiktheid

Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht in consignatiedienst te gaan of blijven werken. Dit kan alleen op vrijwillige basis.

Werknemers van 55 jaar en ouder van wie de gezondheidstoestand naar oordeel van de bedrijfsarts het niet toelaat om geconsigneerd te zijn kunnen worden vrijgesteld van consignatie. In het geval van vrijstelling wegens gezondheidstoestand geldt een afbouwregeling van de consignatietoeslag, zoals die ook geldt voor de ploegentoeslag, conform de Cargill Cocoa cao.

In geval een werknemer na 2 jaar ziekte in verband met arbeidsongeschiktheid geen consignatie meer loopt, is de Cargill Cocoa cao regeling "uitkering bij arbeidsongeschiktheid" van toepassing.

Slaapuren regeling

1. De regeling is een rustregeling ten behoeve van de geconsigneerde werknemer, zodat hij na een nachtelijke oproep voldoende rust krijgt, alvorens weer aan het werk te gaan.
2. De regeling geldt voor een oproep tussen 23.00 uur en 7.00 uur van zondagavond tot vrijdagochtend.
3. Indien de geconsigneerde werknemer tussen 23.00 uur en 7.00 uur twee of meer keer opgeroepen wordt, is betrokkene de aansluitende dagdienst vrij.
4. Bij een oproep tussen 23.00 uur en 7.00 uur van zeven uur of langer is betrokkene de aansluitende dagdienst vrij.
5. Na een oproep tussen 23.00 uur en 6.00 uur heeft de geconsigneerde werknemer recht op een rustperiode van 9 uur. Loopt deze rust door in de normale dagdienst, dan worden die uren doorbetaald. De eindtijd van de normale dagdienst blijft gelijk.

6. De geconsigneerde werknemer, die een oproep van twee uur of langer heeft uitgevoerd, waarbij de oproep minder dan twee uur voor aanvang van de dagdienst is geëindigd, heeft de keuze de dienst vol te maken door middel van verschoven uren en normale uren, of eerst negen uur afwezig te zijn.
7. Indien de werknemer onder lid 6 kiest de dienst vol te maken, zal aantal gewerkte uren (incl. de 's nachts gewerkte uren) maximaal zeven uur bedragen.

Het aantal van zeven uur kan tevens bereikt worden door:

- afboeken van slaap/compensatie uren;
 - afboeken van tijd voor tijd uren;
 - afboeken van ATV/vakantie uren;
 - doorstaan na einde oproep.
8. De oproep die aanvangt voor 23.00 uur en voortduurt tot minimaal een uur na 23.00 uur zal ter bepaling van twee of meer oproepen worden meegeteld.

Bijlage VII Normenkader arbeidstijden cao cacao

Normen	CAO normenkader geldend per 1 juni 2007 bij Cargill conform de overlegregeling uit de Arbeidstijdenwet zoals deze gold tot 1 april 2007 en aangepast waar nodig aan Vereenvoudigde Arbeidstijdenwet 2007.
Maximumarbeidstijden	
Gemiddelde arbeidstijd per week per referentieperiode	Per 13 weken gemiddeld 45 uur per week.
Arbeidstijd per dienst	10 uur.
Arbeidstijd per week	Geen norm.
Gemiddelde arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 50 uur per week.
Overwerk	
Definitie overwerk	Overwerk is als de werknemer in opdracht van de werkgever in een week meer werkt dan de normale werktijd bij een voltijd arbeidsduur van het voor hem geldende rooster en alleen toegestaan op incidentele basis bij onvoorziene omstandigheden of als de aard van de arbeid daar korte tijd aanleiding voor geeft.
Maximum arbeidstijd inclusief overwerk	<ul style="list-style-type: none"> • 12 uur per dienst; • 60 uur per week; • 48 uur gemiddeld over 16 weken.
Pauze	
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)
Arbeidstijd per dienst > 8 uur	Minimaal ½ uur aaneen (op te splitsen in 2x ¼ uur)
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ½ uur aaneen (op te splitsen in 2x ¼ uur)
Tijdstip pauze in dienst	Geen voorschrift.
Minimumrusttijden	
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	Hetzij 36 uur per 7x24 uur, hetzij 72 uur per 14x24 uur (op te splitsen in blokken van minimaal 32 uur).
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot minimum 8 uur).

Zondagsarbeid	
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: <ul style="list-style-type: none"> • het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of • de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag tenminste 13 vrije zondagen per 52 weken (bestuursrechtelijke norm).
Aanvullende regels bij nachtdiensten	
Definitie nachtdienst	Een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 uur en 06:00 uur arbeid wordt verricht.
Gemiddelde arbeidstijd per week per referentieperiode	Per 16 weken gemiddeld 40 uur per week.
Minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02:00 uur	14 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot minimaal 8 uur)
Minimumrust na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten	48 uur
Maximumarbeidstijd per nachtdienst	9 uur.
Maximumarbeidstijd per week	Geen norm.
Gemiddelde arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 50 uur per week.
Overwerk bij nachtdiensten	
Definitie overwerk	Overwerk is als de werknemer in opdracht van de werkgever in een week meer werkt dan de normale werktijd bij een voltijd arbeidsduur van het voor hem geldende rooster en alleen toegestaan op incidentele basis bij onvoorziene omstandigheden of als de aard van de arbeid daar korte tijd aanleiding voor geeft.
Arbeidstijd inclusief overwerk bij nachtdiensten	<ul style="list-style-type: none"> • 10 uur per dienst; • 60 uur per week; • 40 uur gemiddeld over 16 weken.
Maximumaantal nachtdiensten	Per 16 weken maximaal 34 nachtdiensten.

Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks ¹ met nachtdiensten	7.
Consignatie²	
Periode zonder consignatie	Per 28 etmalen 2 x 7 aaneengesloten etmalen waarbij 2 maal een aaneengesloten periode van minimaal 48 uur geen arbeid wordt verricht of geconsigneerd is.
Consignatie voor en na een nachtdienst	Niet toegestaan
Maximumarbeidstijd per 24 uur	13 uur
Maximumarbeidstijd per week	60 uur
Maximumarbeidstijd per referentieperiode (zonder consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur)	Per 13 weken gemiddeld 45 uur per week.
Maximumarbeidstijd per referentieperiode (met consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur)	Per 16 weken gemiddeld 40 uur per week.
Minimumarbeidstijd bij oproep in consignatie	½ uur
Mededeling arbeidstijdpatroon	
Mededelingstermijn	De werkgever deelt het arbeids- en rusttijdenpatroon ten minste 28 dagen van te voren aan de werknemer mee. Als dit vanuit de aard van de arbeid onmogelijk is, deelt de werkgever ten minste 28 dagen van tevoren aan de werknemer mee op welke dag de wekelijkse rust begint. Minimaal 4 dagen van tevoren maakt de werkgever aan de werknemer de tijdstippen bekend waarop hij arbeid moet verrichten.
Vaststelling arbeidstijdpatroon	
Bestendig en regelmatig patroon	Werkgever moet zorgen voor bestendig en regelmatig patroon
Toepasselijkheid	
Leidinggevenden en hoger personeel	Normstelling niet van toepassing voor werknemers die minimaal 3x het wettelijk minimumloon verdienen, mits zij geen arbeid in nachtdienst verrichten of welke ernstige gevaren voor de veiligheid of de gezondheid van personen met zich meebrengt.

1 Een reeks (nacht)diensten begint na een wekelijkse rust en eindigt bij het begin van de volgende wekelijkse rust.

2 Een oproep tijdens consignatie is geen dienst. De arbeidstijd vangt aan op het moment van oproep. Consignatie is eigenlijk niets anders dan de mogelijkheid om de rusttijdvoorschriften uit de wet terzijde te schuiven, waarbij dan echter wel aan de wettelijke normstellingen voor consignatie moet worden voldaan.

BIJLAGE 8 Zij-instromers

1. Zij-instromers zijn: werknemers, uitzendkrachten of leerlingen die gaan werken bij Cargill in een functie zonder de vereiste op de functie gerichte (vak)opleiding (startkwalificatie).
2. Wie zijn geen zij-instromers
 - Uitzendkrachten met een voltooide vakopleiding (diploma) gericht op de functie of in het verlengde van de functie.
 - Werknemers die in dienst komen met een voltooide vakopleiding (diploma) gericht op de functie of in het verlengde van de functie.
 - Werknemers die in dienst komen met al dan niet door EVC erkende ervaring gericht op de functie.
3. Wie vallen wel onder de definitie van zij-instromer:
 - Werknemers of uitzendkrachten zonder de vereiste op de functie gerichte (vak)opleiding (startkwalificatie) voor de functie waarin ze starten met werken bij Cargill
 - Werknemers, uitzendkrachten of leerlingen die een opleidingstraject gericht op de functie waarin ze starten met werken volgen.
4. Rapportages
 - 1 keer per jaar wordt een rapportage gestuurd aan de COR en op verzoek aan vakbonden met de volgende informatie:
 - # aantal zij-instromers die starten met werken op basis van deze afspraak
 - # aantal zij-instromers die een opleiding gaan volgen
 - # aantal zij-instromers met een succesvol afgerond opleidingstraject -diploma
5. Afspraken opleiding
 - Met een werknemer of leerling die een opleidingstraject volgt wordt een leer-werkovereenkomst afgesloten (de leer-werkovereenkomst met de school) voor de duur van het opleidingstraject.
 - In het inleencontract met de uitzendkracht worden de opleidingsafspraken schriftelijk vastgelegd en/of een leer-werkovereenkomst afgesloten.
6. Beloning
 - De zij-instromer kan worden beloond op basis van de aanloopschaal van de functie waarin de werknemer start met werken:
 - 1e jaar 80%
 - 2e jaar 90%
 - 3e jaar 100% = 0 functiejaren
 - Verlenging: indien de zij-instromer een opleiding volgt en het diploma nog niet heeft behaald kan de zij-instromer nog maximaal 6 maanden in de aanloopschaal blijven tot het moment dat het diploma is behaald.
 - Bij niet behalen van het diploma kan het dienstverband met de zij-instromer worden beëindigd en /of eindigt de leer-werkovereenkomst.
 - Na behalen van het voor de functie vereiste diploma is de aanloopschaal niet meer van toepassing.

Ingangsdatum aanloopschalen

- 1 december 2018
- Lopende trajecten worden op basis van de voor 1 december 2018 gemaakte afspraken afgerond.