



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Looptijd: 1 augustus 2020 – 1 januari 2023

INHOUDSOPGAVE

Behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Zaanlandse Olieraffinaderij te Zaandam

<u>Artikel</u>	<u>Omschrijving</u>	<u>Bladzijde</u>
Artikel 1	Definities	5
Artikel 2	Werkings sfeer	6
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de werkgever	6
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de werknemer	6
Artikel 5	Indiensttreding en ontslag	7
Artikel 6	Dienstrooster en arbeidsduur	8
Artikel 7	Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen	10
Artikel 8	Bijzondere beloningen	12
Artikel 9	Eindejaarsuitkering	16
Artikel 10	Zon- en feestdagen	16
Artikel 11	Geoorloofd verzuim	17
Artikel 12	Vakantie	18
Artikel 13	Vakantietoelage	21
Artikel 14	Loondoorbetaling gedurende de eerste 2 jaren van arbeidsongeschiktheid	22
Artikel 15	Uitdiensttredingsregeling	24
Artikel 16	Uitdiensttredingsregeling	24
Artikel 17	Duur van de cao	25
BIJLAGE I	Functielijst als bedoeld in artikel 7 van de cao van salarissen en andere arbeidsvoorwaarden voor de Zaanlandse Olieraffinaderij te Zaandam	26
BIJLAGE II	Salarisschalen als bedoeld in artikel 7 van de cao van salarissen en andere arbeidsvoorwaarden voor de Zaanlandse Olieraffinaderij te Zaandam	28
BIJLAGE III	Protocollen van de cao voor de Zaanlandse Olieraffinaderij te Zaandam	30
BIJLAGE IV	Aanvullende Cargill regelingen	31
BIJLAGE V	Beroepsprocedure functiewaardering	31
BIJLAGE VI	Maaltijdvergoeding	32

Tussen

Cargill BV te Amsterdam

en

FNV te Amsterdam

Is met betrekking tot vestiging genaamd de 'Zaanlandse olieraffinaderij' te Zaandam voor de contractperiode 1 augustus 2020 tot en met 31 december 2022 een cao overeengekomen.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE ZAAANLANDSE OLIERAFFINADERIJ TE ZAANDAM

Artikel 1

Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

- a. werkgever : Cargill BV, vestiging Zaanlandse Olieraffinaderij te Zaandam (ZOR) ;
- b. werknemer : elke werknemer of werknemster, die werkzaam is bij de Zaanlandse Olieraffinaderij in Zaandam, in dienst van de werkgever, op wie van toepassing is het bepaalde in artikel 2 van deze cao;
- c. week : een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt op maandag 0.00 uur;
- d. maand : een kalendermaand;
- e. dienstrooster : de voor de werknemer geldende arbeidstijdenregeling die aangeeft, op welke tijdstippen hij normaliter zijn werkzaamheden dient aan te vangen, te beëindigen en eventueel te onderbreken;
- f. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- g. maandsalaris : het salaris als vastgelegd in bijlage II van deze cao;
- h. maandinkomen : het maandsalaris vermeerderd met de eventuele ploegentoeslag, de consignatietoeslag en een eventuele persoonlijke toeslag;
- i. BW : Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2

Werkingsfeer

Deze cao is van toepassing op de werknemer die in dienst is van de werkgever en wiens functie is opgenomen in de functielijst als bedoeld in bijlage I.

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever zal geen werknemers in dienst nemen of houden op voorwaarden die ongunstiger zijn dan de bij deze cao bepaalde.
2. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan waarin verwezen wordt naar deze cao. Deze individuele arbeidsovereenkomst zal tenminste inhouden:
 - de datum van indiensttreding;
 - de aard van de dienstbetrekking;
 - de geldende proeftijd;
 - de te vervullen functie;
 - de salarisgroep waarin de functie is ingedeeld;
 - het aanvangssalaris;
 - het dienstrooster dat op de werknemer van toepassing is.
3. De werkgever zal zo tijdig mogelijk belangrijke ontwikkelingen, welke de positie van de werknemers binnen de onderneming raken, bekend maken.
4. De werkgever zal aan iedere werknemer een exemplaar van deze cao verschaffen.
5. De werkgever zal de vakbond FNV ten minste eenmaal per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming alsmede over investeringsplannen die tot een aanmerkelijke verandering in de bedrijfssituatie, voor zover hieraan sociale gevolgen en/of gevolgen voor de werkgelegenheid verbonden zijn, aanleiding kunnen geven.
6. De werkgever zal een verzoek van een werknemer om in deeltijd te gaan werken in beginsel honoreren, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. Indien het verzoek wordt afgewezen dient de werkgever dit schriftelijk te motiveren.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij deze cao van toepassing wordt verklaard.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen te vervullen.
3. De werknemer is gehouden, voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft de bepalingen van het in het bedrijf van de werkgever geldende dienstrooster in acht te nemen.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht neemt.

5. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
6. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het in het bedrijf van de werkgever geldende fabrieksreglement.
7. Het is de werknemer, indien de werkgever daar bezwaar tegen heeft gemaakt, verboden regelmatig enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt, zonder behoud van salaris te schorsen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan. De werknemer, die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 14 geregelde bovenwettelijke loondoorbetaling respectievelijk aanvullingen op de wettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid. In bovenstaande situatie geldt tevens dat op grond van artikel 7: 629 lid 9 BW voor de eerste twee dagen geen recht op loon bestaat.
8. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan, research arbeid en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
9. De werknemer is gehouden zich periodiek volgens de terzake geldende voorschriften te laten keuren door een door de werkgever aan te wijzen arts.
10. De werknemer zal de eigendommen die hem door de werkgever zijn toevertrouwd, met de vereiste zorgvuldigheid behandelen en iedere beschadiging of vermissing onmiddellijk melden. De werknemer kan voor beschadiging of vermissing slechts aansprakelijk worden gesteld als deze te wijten is aan zijn opzet of grove schuld.

Artikel 5

Indiensttreding en ontslag

1. Bij het aangaan van elke dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd conform artikel 7:652 BW:
 - 2 maanden bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor 2 jaar of langer;
 - 1 maand bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaar;
 - 1 maand bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet op een kalenderdatum is gesteld;
 In afwijking van het bovenstaande geldt er geen proeftijd bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van ten hoogste 6 maanden.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
 - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.
 In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. Conform artikel 7:668a BW wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd indien:
 - a. 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;

- b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden.
4. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd, als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:
- a. Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst
Door opzegging door de werkgever of de werknemer met inachtneming van de termijn als genoemd in artikel 7:672 BW. Voor beide partijen bedraagt de termijn van opzegging na de proeftijd nooit minder dan een maand. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand.
 - b. Voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst
Op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 7:667 BW, eerste lid en 7:668 BW, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
 - c. Voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden
Bij het beëindigen van de werkzaamheden, waarvoor de werknemer is aangenomen, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
 - d. Voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard
Door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag tegen elke dag van de maand, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstverband één week tegen elke dag der maand bedraagt, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
5. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag van het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
6. 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 mededelingsplicht 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 6

Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
 - b. een 2-ploegdienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week;
 - c. een 3-ploegdienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week;
 - d. een 5-ploegdienstrooster met een normale gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week op jaarbasis.

2.
 - a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur.
 - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend- of middagdienst zijn ingedeeld.
 - c. In 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld.
 - d. In 4-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld.
 - e. In de 5-ploegendienst wordt op alle dagen van de week gewerkt.

3. Incidentele afwijkingen van de normale werktijd volgens rooster
 Niet als arbeid op van het dienstrooster afwijkende uren wordt beschouwd het incidenteel overschrijden van de normale werktijd volgens een rooster met een half uur of minder om reeds geruime tijd daarvoor begonnen taak te voltooien of om eventueel een aanlooptijd mogelijk te maken.

4. Roostervrije dagen/uren
 - a. Iedere werknemer in dag-, 2-ploegen- en 3-ploegendienst heeft op jaarbasis recht op 96 roostervrije uren. De werknemer in 4-ploegendienst heeft op jaarbasis recht op 24 roostervrije uren. De werknemer in de 5-ploegendienst (volcontinu dienst) heeft geen recht op roostervrije uren.
 - b. Roostervrije dagen/uren zijn door de werkgever in overleg met de werknemer eenzijdig aan te wijzen voor de individuele werknemer, voor groepen van werknemers of voor het gehele personeel.
 - c. Bij de toepassing van roostervrije dagen/uren gelden de volgende voorwaarden:
 - Indien de datum waarop een roostervrije dag of roostervrije uren is/zijn vastgesteld geeft een individuele verhindering (ziekte, geoorloofd verzuim ex. artikel 11) geen recht op vervangend vrijaf, tenzij de werknemer in één aaneengesloten periode, waarin ten minste 3 collectieve roostervrije dagen zijn vastgesteld, ziek was;
 - In dat geval wordt hem de helft van het aantal roostervrije dagen op een later tijdstip alsnog toegewezen.
 - Indien ten gevolge van bedrijfsomstandigheden op een roostervrije dag/uren door een werknemer (volgens opdracht) moet worden gewerkt volgens zijn normale rooster geldt de arbeid niet als overwerk en wordt voor de betreffende werknemer een andere roostervrije dag/uren aangewezen.
 - Beëindiging van de dienstbetrekking voor de vastgestelde datum waarop een roostervrije dag/uren is/zijn vastgesteld geeft geen recht op vervangend vrijaf en worden ook niet uitbetaald.
 - Roostervrije uren worden in blokken van minstens 4 uren door de werkgever aangewezen.
 - Een roostervrije dag/uren wordt/worden zo mogelijk ten minste 1 maand van tevoren aangewezen.
 - d. 8 roostervrije uren zijn gelijk aan 1 roostervrije dag.
 - e. Indien de roostervrije dagen niet door de werkgever worden vastgesteld, vervalt er per 20 ziekte-dagen per kalenderjaar een roostervrije dag.

5. Duurzame inzetbaarheid AOW-5 jaar regeling (2022 AOW-7, 2023 AOW-9)

- a. Vanaf 1 april 2018 geldt dat de werknemer vanaf 5 jaar voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd op vrijwillige basis met inlevering van de extra vakantiedagen die vanaf 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd (zijn) ontstaan (artikel 12 lid 2) 80% van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 6 lid 1 gaan werken. In beginsel vindt de arbeidsduurverkorting plaats door één dag per week minder te werken.

Vanaf 1 januari 2022 kan de werknemer 7 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik maken van de regeling en vanaf 1 januari 2023 9 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd

- b. De arbeidsduurverkorting zal voor 50% van het maandinkomen behorende bij de functie worden doorbetaald.
- c. De pensioenopbouw vindt plaats op basis van het maandinkomen behorende bij de functie van een volledige arbeidsovereenkomst.
- d. De overige arbeidsvoorwaarden gelden naar rato van de nieuwe arbeidsduur.
- e. De deelnamegerechtigde medewerker zal tenminste 3 maanden voor de beoogde datum waarop hij de hier bedoelde arbeidsduurverkorting wil laten ingaan daartoe een verzoek bij de werkgever indienen.
- f. 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.
- g. De werknemer die gebruik maakt van deze regeling en vervolgens minder dan 80% van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 6 lid 1 gaat werken, komt op de datum dat deze kortere arbeidsduur ingaat niet meer in aanmerking voor deze regeling.
- h. De werknemer die gebruik maakt van deze regeling kan niet verplicht worden tot meerwerk of overwerk, dit is alleen mogelijk op vrijwillige basis in geval van bijzondere bedrijfsomstandigheden. In geval de werknemer wel meerwerk of overuren verricht is voor de betreffende uren de normale beloning van toepassing voor meerwerk en overwerk van deze cao. Echter: de compensatie van de gewerkte meer- of overuren vindt plaats in vrije tijd. De overwerktoeslag wordt uitbetaald.
- i. 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 medewerker 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 6 lid 1 komt niet in aanmerking voor deze regeling. De regeling is naar rato van toepassing op de medewerker met wie een normale arbeidsduur tussen 80-100% is overeengekomen.

Artikel 7

Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen

1. Indeling

- a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling van de functie is opgenomen in bijlage I van deze cao.
- b. Tot en met 1 januari 2021 behoort bij elke functiegroep een leeftijd en een periodiekenschaal (ZOR salarisschalen). Op 1 januari 2021 worden de ZOR salarisschalen van 1 april 2019 verhoogd met 3%; deze salarisschalen gelden slechts 1 dag.

Met ingang van 2 januari 2021 gaan werknemers over naar de salarisschalen van de cao Cacao die gelden op 1 januari 2021 inclusief de aanloopschalen en systematiek van de cao Cacao. De jeugdschalen komen te vervallen.

De overgangsregeling is als volgt: per 2 januari 2021 worden werknemers ingedeeld op basis van de functiewaardering van hun functie in een salarisschaal van de cao Cacao. Werknemers worden ingedeeld in het eerstvolgende hogere salaris van de salarisschaal van de cao Cacao per 1 januari 2021 en ontvangen 1 extra periodiek van de salarisschaal van de cao Cacao.

De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze cao.

- c. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever schriftelijk bericht welke functie hij verricht, in welke salarisschaal hij is ingedeeld, op welk aantal periodes zijn maandsalaris is gebaseerd en volgens welk dienstrooster hij te werk gesteld zal worden.

Tevens ontvangt de werknemer schriftelijk bericht van een eventuele definitieve overplaatsing naar een andere functie, van een definitieve wijziging van het dienstrooster, van definitieve wijziging van de functie-inhoud en/of van een andere indeling in de salarisschalen.

2. Functievolwassen werknemers

- a. Functievolwassen werknemers worden beloond volgens de periodiekenschaal. Zij ontvangen bij indiensttreding het maandsalaris bij 0 periodes behorende bij de functiegroep waarin zij overeenkomstig hun normaliter uit te oefenen functie zijn ingedeeld, indien zij daarvoor over de vereiste kundigheden en ervaring beschikken.
- b. Indien een werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 periodes te belonen, kunnen hem in overeenstemming met die ervaring periodes worden toegekend.
- c. Het maandsalaris van de functievolwassen werknemers wordt éénmaal per jaar herzien door toekenning van een periodiek en wel met ingang van 1 januari van elk kalenderjaar tot dat het maximum van de schaal is bereikt mits de betrokken werknemer alsdan ten minste 6 maanden in dienst van de werkgever is.
- d. De werknemer die bij indiensttreding nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen kan worden ingeschaald in de voor de functie van toepassing zijnde aanloopschaal. Dit is mogelijk gedurende een beperkte periode afhankelijk van de functiegroep die geldt voor de betrokkene en wel als volgt:
- groep 1 t/m 3: maximaal 1 jaar op 80%
 - groep 4 t/m 5: maximaal 2 jaar eerste jaar op 80% en tweede op 90%.

Bij het verlaten van de aanloopschaal na 30 juni van enig jaar, bestaat geen recht op de toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.

e. Promotie

Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de periodiekenschaal valt, bedraagt de verhoging van zijn maandsalaris de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij nul periodes 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.

f. Demotie

Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerst daaropvolgende maand in de lagere salarisschaal ingedeeld. De werknemer wordt via inschaling een maandsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke maandsalaris ligt.

Indien het toekennen van periodes niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het maandsalaris en blijft nominaal

gehandhaafd, doch wordt bij herindeling in een hogere salarisschaal zoveel mogelijk in het maandsalaris verwerkt.

g. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied. De verlaging van het maandsalaris bedraagt de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij nul periodieken van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

3. Werknemers jonger dan de functievolwassen leeftijd tot 2 januari 2021.

Werknemers jonger dan de functievolwassen leeftijd ontvangen tot 2 januari 2021 het maandsalaris behorende bij hun leeftijd en bij de functiegroep, waarin zij zijn ingedeeld, zoals aangegeven in de voor hen toepasselijke salarisschaal.

Wijziging van het maandsalaris vindt plaats p met ingang van de maand volgende op die waarin zij hun verjaardag hebben gevierd.

Bij het verlaten van de leeftijdsschaal na 30 juni van enig jaar bestaat er géén recht op de toekenning van een periodiek per eerstvolgende 1 januari.

Met ingang van 2 januari 2021 vervallen de jeugdschalen van de cao, in plaats daarvan zijn de aanloopschalen van toepassing (zie artikel 7 lid 2d).

4. Uitvoeringsbepalingen

Voor elke volle werkdag of gedeelte van een werkdag gedurende welke de werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

5. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

6. Salarisverhoging

- Met ingang van 1 januari 2021 worden de ZOR salarisschalen verhoogd met 3%.
- Met ingang van 2 januari 2021 worden de ZOR salarisschalen vervangen door de cao Cacao salarisschalen, waarbij werknemers worden ingeschaald op het naast hogere salaris plus 1 periodiek.
- Met ingang van 1 januari 2022 worden de geldende salarisschalen verhoogd met 3%.

Artikel 8

Bijzondere beloningen

1. Algemeen

De maandsalarissen bepaald op grond van artikel 7, gelden voor het normaal volgens een rooster in dagdienst vervullen van een functie gedurende een maand.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit bovenbedoelde functievervulling in dagdienst voortvloeit.

Deze toeslagen en incidentele extra beloningen zijn in de volgende leden 2 t/m 6 vermeld.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

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

De toeslag voor geregelde arbeid in ploegendienst is gebaseerd op de volgende percentages van het maandsalaris per dienst en uitgedrukt in een gemiddeld percentage per maand:

Maandag tot en met vrijdag	
dagdienst/ochtenddienst	0%
middagdienst/avonddienst	25%
nachtdienst	35%
Zaterdag en zondag	
ochtenddienst	45%
middagdienst	55%
nachtdienst	65%

Deze toeslag bedraagt per maand voor de:

5 ploegendienst	30% van het maandsalaris
4 ploegendienst	26% van het maandsalaris;
3 ploegendienst	20% van het maandsalaris;
2 ploegendienst	12,5% van het maandsalaris.
Verruimde 2 ploegendienst (wachtchef)	16.5 % van het maandsalaris

- b. Indien een werknemer definitief wordt overgeplaatst van de dagdienst naar de ploegendienst of van een ploegendienst met een lagere toeslag naar een ploegendienst met een hogere toeslag, ontvangt hij deze hogere ploegentoeslag met ingang van de eerste dag van de maand, samenvallende met of volgende op de overplaatsing.
- c. Indien een werknemer tijdelijk of definitief wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar een dagdienst of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, vindt aanpassing van de betaling aan het nieuwe dienstrooster plaats met ingang van de eerste dag van de maand samenvallende met of volgende op de overplaatsing.
- d. 1. Werknemers die langer dan een jaar onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst zijn geweest en als gevolg van bedrijfsomstandigheden worden overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangen in de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt en in de daaropvolgende maand nog de toeslag verbonden aan hun oude rooster in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan hun nieuwe rooster.
2. De hiervoor bedoelde werknemers die langer dan 3 jaar doch niet langer 5 jaar onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst zijn geweest, ontvangen bovendien achtereenvolgens gedurende:
- | | |
|-----------|-----|
| 2 maanden | 80% |
| 2 maanden | 60% |
| 1 maand | 40% |
| 1 maand | 20% |
- van het geldbedrag van de oude toeslag dan wel van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan hun nieuwe rooster.
3. Werknemers die 5 jaar of langer onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst zijn geweest, ontvangen in plaats van het hierboven gestelde bovendien achtereenvolgens gedurende:
- | | |
|-----------|-----|
| 4 maanden | 80% |
| 4 maanden | 60% |
| 3 maanden | 40% |
| 3 maanden | 20% |
- van het geldbedrag van de oude toeslag dan wel van het verschil tussen de oude en de nieuwe toeslag.

3. Sprongtoeslag
 Werknemers in ploegdienst, die overgeplaatst worden naar een andere ploeg, ontvangen daarvoor per overgang een eenmalige toeslag van 2,32% van het maandsalaris. Bij terugplaatsing naar de oorspronkelijke ploeg wordt deze toeslag niet opnieuw betaald.

4. Vergoeding voor extra opkomst
 Werknemers die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken ontvangen per extra opkomst een vergoeding; deze bedraagt:

Per opkomst	Opkomstvergoeding als percentage van het maandsalaris
Maandag tot en met vrijdag	1,00%
Zaterdag	1,50%
Zon- en feestdagen	2,00%

5. Beloning van afwijkingen van het dienstrooster (overwerk)
- Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling.
 - Niet als arbeid op van het dienstrooster afwijkende uren wordt beschouwd:
 - het incidenteel overschrijden van de normale werktijd volgens een rooster van een half uur of minder om een reeds geruime tijd daarvoor begonnen taak te voltooien of om eventueel een aanlooptijd mogelijk te maken;
 - arbeid voor het inhalen van uren, waarop de arbeid is of zal worden beëindigd en waarbij overeengekomen is dat deze uren ingehaald zullen worden, mits het over deze uren gederfde salaris wordt doorbetaald;
 - de gevallen waarin sprake is van overplaatsing van de ene ploeg naar de andere.
 - De toeslagen voor de hier bedoelde overuren bedragen de volgende percentages van het maandinkomen:
 - per uur op maandag tot en met vrijdag : 0,29%;
 - per uur op zaterdagen, zondagen en feestdagen : 0,58%.

Opmerking: 0,58% van het maandinkomen = 100% van het uurinkomen.

6. Rusttijd buiten het dienstrooster die in de fabriek wordt doorgebracht en die noodzakelijk is voor overschrijding van de arbeidstijd, zal tot een maximum van een half uur als zodanig worden betaald.

7. Consignatie
 Onder consignatie wordt verstaan dat de werknemer voor de werkgever bereikbaar is en na oproep beschikbaar voor werkzaamheden.
 De consignatieperiode loopt van zondag 22.00 uur tot zondag 22.00 uur ongeacht het rooster dat door productie wordt gelopen.

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:

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%

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

Werknemers kunnen vanaf 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd op vrijwillige basis stoppen met consignatiediensten.

8. Vergoeding controle ronde

Indien een werknemer uit de technische dienst in opdracht van de werkgever op zondag een controle ronde dient te lopen ontvangt hij hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per 1 januari 2021 per controle ronde € 29,21bruto en per 1 januari 2022 € 30,08 bruto. Dit bedrag wordt aangepast met de afgesproken structurele loonontwikkeling.

9. Slaapuren

Onverminderd het in lid 5 van dit artikel bepaalde behoeft de werknemer in dagdienst voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 23.00 uur en 06.00 uur en voor wie bedoelde overschrijding voor 04.00 uur 's ochtends is begonnen, niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingsuren heeft bedragen met een maximum van 8 uren. Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgend op de hier bedoelde overschrijding. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

10. Scholing

- a. De werknemer is gehouden om zich op verzoek van de werkgever ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren beschikbaar te stellen voor het volgen van groepsgewijze scholing, zulks met inachtneming van het gestelde in artikel 4 lid 4 van deze cao. Deze trainingssessies zullen hooguit eenmaal per maand plaatsvinden en telkens voor een maximale duur van twee uur. Bij voorkeur worden de sessies aansluitend of voorafgaand aan de ingeroosterde diensten gepland. De werkgever is gehouden om werknemers minimaal twee weken van tevoren van het tijdstip van deze trainingen op de hoogte te brengen. Elk van de hier bedoelde trainingssessies buiten het dienstrooster wordt na deelname aan de werknemer vergoed als twee extra arbeidsuren tegen 100% van het uurinkomen vermeerderd met overwerktoeslag als bedoeld in lid 5c.
- b. 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). Werkgever 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.

11. Tijdelijke waarneming van een hogere functie

- a. 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.
- b. Bij een waarneming die tenminste 4 uur duurt, 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.
- c. 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.
- d. 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.

Artikel 9

Eindejaarsuitkering

1. In november van elk jaar ontvangt de werknemer, die het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, een uitkering ter grootte van 8,33% van het jaarinkomen (= 12 maandinkomens). Voor de werknemer die niet het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, wordt deze uitkering vastgesteld naar rato van het aantal maanden dienstverband.
2. Bij beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt de in lid 1 genoemde uitkering eveneens vastgesteld naar rato van het aantal maanden dienstverband.

Artikel 10

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen met behoud van het maandinkomen worden in deze cao verstaan: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, 5 mei in lustrumjaren, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van de dag van de verjaardag van het Staatshoofd.
2. Uitgangspunt is dat feestdagen niet wordt gewerkt, met uitzondering van werknemers in de 5-ploegendienst, waarbij volgens rooster wordt gewerkt.
3. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze cao worden zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
4. Voor werknemers in de ploegendienst geldt in afwijking van lid 2 de volgende regeling:
 - a. Het tijdvak van 22.00 uur op de dag voor nieuwjaarsdag, 1e paasdag, 2e paasdag, koningsdag, Hemelvaartsdag, 1e pinksterdag, 2e pinksterdag, 1e en 2e kerstdag tot 6.00 uur na de feestdag;

- b. het tijdvak van 22.00 uur op deze dagen tot 6.00 uur op de dag volgend op de genoemde dagen.
5. Werknemers in de 5-ploegendienst die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten, ontvangen over de maand waarin de feestdag valt, een toeslag van 0,87% van hun maandsalaris per op die dag gewerkt uur
 6. Aan werknemers in 5-ploegendienst die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten, kan voor deze feestdag vrije tijd worden gegeven zonder inlevering van snipperuren.

Artikel 11

Geoorloofd verzuim

Met uitsluiting van - voor zover wettelijk toegestaan - het in artikel 4:1 en artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg bepaalde geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 14 bepaalde van toepassing.
2. In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het maandinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk ten minste één week tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:
 - a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden en begrafenis/crematie van de echtgeno(o)t(e)/ partner, van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer of een der ouders of schoonouders;
 - b. gedurende twee dagen bij overlijden of begrafenis/crematie van broers of zusters;
 - c. gedurende één dag op de dag van de begrafenis/crematie van grootouders, grootouders der echtgeno(o)t(e)/ partner, kleinkinderen, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
 - d. gedurende een halve dag bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen bij zijn huwelijk te weten de dag van het huwelijk en de daaropvolgende dag;
 - e. gedurende één dag bij huwelijk van één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
 - f. gedurende één dag bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer;gedurende één dag bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders;
 - g. 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.
 - h. Bij geboorteverlof gelden de wettelijke regeling: partners krijgen 1 werkweek geboorteverlof. Het salaris wordt doorbetaald tijdens dit verlof.
 - i. 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.
 - j. 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.

- k. in aanvulling op de wettelijke regeling zal de werkgever de uitkering van het UWV tijdens het aanvullend geboorteverlof en adoptieverlof aanvult tot 100% van het salaris
- l. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderiving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen;
- m. gedurende één dag bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
- n. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2,5-uren voor het noodzakelijk bezoek aan dokter c.q. specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden; de werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan; bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats;
- o. gedurende één dag (maximaal 1 maal per kalenderjaar) bij verhuizing mits de werknemer een zelfstandig huishouden voert;
- p. de werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:
 - a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
 - b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst;

Het verzoek om vrijaf voor een der onder a. en b. van dit sublid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

3. Schorsing

De werkgever is niet gehouden het salaris door te betalen bij schorsing van de werknemer ten behoeve van een onderzoek naar gedragingen van de werknemer als bedoeld in artikel 7:678 BW.

Indien op de schorsing geen ontslag op grond van laatst bedoeld artikel volgt, zal het salaris over de schorsingstijd alsnog worden uitbetaald.

In gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen naar rato van het aantal gewerkte uren.

Artikel 12

Vakantie

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Duur der vakantie

a. De werknemer verwerft per vakantiejaar als volgt recht op vakantie met behoud van salaris:

werknemers van 16 t/m 39 jaar :	25 dagen;
werknemers van 40 t/m 44 jaar :	26 dagen;
werknemers van 45 t/m 49 jaar :	27 dagen;
werknemers van 50 t/m 54 jaar :	28 dagen;
werknemers van 55 t/m 59 jaar :	29 dagen;
werknemers van 60 jaar :	30 dagen;
werknemers van 61 jaar :	31 dagen;

werknemers van 62 jaar	:	32 dagen;
werknemers van 63 jaar	:	33 dagen;
werknemers van 64 jaar	:	34 dagen.

Bepalend voor bovengenoemde aantallen vakantiedagen is de leeftijd die aan het einde van het vakantiejaar zal zijn bereikt.

Naast de bovengenoemde vakantierechten heeft de werknemer die werkzaam is in de 3-ploegendienst per vakantiejaar recht op drie extra dagen vakantie met behoud van salaris.

- b. 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, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

3. Berekening aantal vakantiedagen

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

4. Aaneengesloten vakantie

- a. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen als regel 10 dagen aaneengesloten worden verleend. Er bestaat de mogelijkheid een aaneengesloten vakantie te genieten van 3 kalenderweken. Deze aaneengesloten vakantie in de periode juni, juli en augustus zal alleen mogelijk zijn als het bedrijfsbelang dit toelaat. Werknemers met schoolgaande kinderen zullen in dergelijke gevallen voorrang genieten.
- b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer. Als regel zal zij in de periode van mei tot en met september worden genoten.
- c. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan alle of een deel der werknemers de aaneengesloten vakantiedagen te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever aangewezen tijdvak met vakantie gaan.
- d. In geval een werknemer nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van salaris voldoende zijn voor de sub b bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 - 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 - 2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in sub b en de teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar.
- e. Indien de aaneengesloten vakantiedagen samenvallen met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 6 van dit artikel, of met een feestdag als bedoeld in artikel 10, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen te doen opnemen.

5. Snipperdagen

- a. De werkgever kan van de snipperdagen ten hoogste 3 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar geschiedt.

- b. De werknemer kan de overblijvende snipperdagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, doch in principe niet in de nachtdienst én tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
 - c. Een verzoek tot opname van een snipperdag op een brugdag zal conform de wettelijke bepalingen worden afgehandeld. Als het niet mogelijk is om vakantie op te nemen op een brugdag, motiveert de werkgever de afwijzing van het verzoek.
6. Niet opgenomen vakantiedagen
Indien vakantie-rechten niet voor 31 maart direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven door de werknemer zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen, zowel de wettelijke als bovenwettelijke, zal genieten.
7. Het niet verwerven van vakantie-rechten gedurende onderbreking der werkzaamheden
- a. De werknemer verwerft geen vakantie-rechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
 - b. 1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens redenen genoemd in artikel 7:635 van het Burgerlijk Wetboek.
Waaronder:
 - ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling.

In deze gevallen worden nog vakantie-rechten verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen geteld wordt.

Het betreft in deze slechts de wettelijke vakantiedagen. Er worden geen bovenwettelijke vakantie-rechten opgebouwd.
 - 2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub lid in meer dan één vakantiejaar valt wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid niet in aanmerking genomen.
 - 3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- c. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantie-rechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
8. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
- a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in lid 8 sub b onder 1 en sub c alsmede in artikel 11 lid 2 sub a, b, c, g en h gelden niet als vakantiedagen.

- b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantiedagen worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd respectievelijk over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen. Indien één van de hiervoor onder sub a van dit artikel genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.
 - c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
9. Vakantie bij ontslag
- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
 - b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
 - c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
10. Verval en verjaring van vakantiedagen
Opgebouwde wettelijke vakantiedagen vervallen 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze zijn opgebouwd, tenzij de werknemer tot dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Bovenwettelijke vakantiedagen en vakantiedagen die de werknemer redelijkerwijs niet heeft kunnen opnemen verjaren 5 jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd.
11. Vervangende schadevergoeding
Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens in het in lid 10 sub b bedoelde geval en behoudens in het kader van Cargill à La Carte (maximaal vijf bovenwettelijke vakantiedagen per kalenderjaar verkopen) nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.
12. Uitvoeringsbepaling
Behoudens in geval van de aaneengesloten vakantie (bedrijfssluiting) kan de werknemer niet eerder aanspraak maken op het feitelijk genot van de vakantiedagen dan nadat hij gedurende ten minste 2 maanden in dienst van de werkgever is geweest.
13. Aankopen extra vakantiedagen
Een werknemer kan 10 extra vakantiedagen kopen gedurende het vakantiejaar. Dit is alleen mogelijk als alle wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen van de medewerker 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.

Artikel 13

Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van het voorafgaande kalenderjaar tot en met 31 mei van het lopende kalenderjaar.
2. Ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie zal in mei aan iedere in dienst zijnde werknemer een vakantietoeslag worden betaald.
3. Deze vakantietoeslag bedraagt 8% van het inkomen (= 12 maandinkomens) van het lopende vakantietoeslagjaar bij een volledig vakantietoeslagjaar dienstverband.

4. De werknemer, die na 1 juni van het vakantietoeslagjaar in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van het vakantietoeslagjaar eindigt.
5. Over perioden waarin een werknemer een WAO/WGA/IVA uitkering ontvangt is de werkgever geen vakantietoeslag verschuldigd.

Artikel 14

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.
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 13 lid 3 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 3 van artikel 13 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. In de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) 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 ziekte aansluitend in aanmerking komt voor een uitkering volgens de IVA, zal met terugwerkende kracht alsnog het salaris over het tweede ziektejaar aangevuld worden tot 100% van het maandinkomen.
 2. Voor de werknemer die op of na de 55 jarige leeftijd volledig arbeidsongeschikt is verklaard en vanaf die leeftijd recht heeft op een WAO/IVA uitkering naar een arbeidsongeschiktheid van

80/100% en bovendien op de eerste dag van de maand waarin bij 62 jaar wordt tenminste 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 tenminste 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt wordt verklaard, zal niet worden ontslagen om reden van verminderde arbeidsongeschiktheid. Werkgever zal zich inspannen om de werknemer zo goed mogelijk in het arbeidsproces te re-integreren, waarbij gestreefd wordt om de werknemer zoveel mogelijk tenminste voor 50% van zijn restverdiencapaciteit te herplaatsen.
2. De werknemer die recht heeft op een WGA uitkering ontvangt in het derde jaar een aanvulling op het nieuwe maandinkomen en de WGA uitkering van de arbeidsongeschiktheid tot 75% van het oude bruto maandinkomen. In het vierde jaar zal een aanvulling op het nieuwe maandinkomen en de WGA uitkering tot 70% van het oude bruto maandinkomen plaatsvinden.
3. In geval van een externe herplaatsing zal de WGA uitkering en het bruto loon bij de nieuwe werkgever in het derde jaar van de arbeidsongeschiktheid tot 75% van het oude bruto maandinkomen aangevuld worden. In het vierde jaar van de arbeidsongeschiktheid zal de WGA uitkering en het bruto loon 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 de werkgever niet in staat is intern of extern passende arbeid aan te bieden zal de werkgever bij arbeidsongeschiktheid tot ontslag overgaan met toekenning van de wettelijke transitievergoeding.

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 zal zich inspannen om de werknemer zo goed mogelijk in het arbeidsproces te re-integreren, waarbij gestreefd wordt om de werknemer zoveel mogelijk voor zijn restverdiencapaciteit te herplaatsen.
 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.
 4. De inkomensaanvullingen eindigen na het vierde jaar vanaf de eerste arbeidsongeschiktheidsdag.
 5. In geval de werkgever niet in staat is intern of extern passende arbeid aan te bieden zal de werkgever bij arbeidsongeschiktheid tot ontslag overgaan met toekenning van de wettelijke transitievergoeding.
9. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde bovenwettelijke loon doorbetaling c.q. aanvullende uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:
- a. geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen;
 - b. misbruik maken van deze voorzieningen;

- c. de controlevoorschriften overtreden.
10. In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

Artikel 15

Uitkering na overlijden

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomende maandinkomen over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden alsmede de twee daarop volgende maandinkomens.
Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten schaalsalaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

2. Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:
- de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel
 - degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen
 - degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
3. Geen uitkering is verschuldigd indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande 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 indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 16

Pensioenregeling

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

Uitdiensttredingsregeling

De werknemer die met pensioen gaat komt in aanmerking voor een uitdiensttredingsuitkering. Deze uitkering bedraagt bij een ondoorbroken dienstverband tot:

- 10 jaar: een kwart bruto maandinkomen
- 25 jaar: een bruto maandinkomen
- 40 jaar: twee bruto maandinkomens.

Artikel 17

Duur van de cao

Deze cao treedt in werking per 1 augustus 2020 en eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging nodig is per 1 januari 2023.

Wijzigingen op deze cao zullen plaatsvinden in overleg tussen de werkgever en de vakbonden.

Cargill BV, Zaanlandse Olieraffinaderij , te Zaandam

FNV te Amsterdam.

BIJLAGE I

Funcielijsjt als bedoeld in artikel 7 van de cao van salarissen en andere arbeidsvoorwaarden voor de Zaanlandse Olieraffinaderij te Zaandam

Funcielijsjt tot en met 1 januari 2021

Groep I	(0 - 49,5):	
Groep II	(50 - 69,5):	algemeen productiemedewerker verloading medewerker massa smelten verpak operator 2 ^e raffinadeur
Groep III	(70 - 89,5):	operator
Groep IV	(90 - 113,5):	administratief medewerker A 1 ^e operator pompenist
Groep V	(114 - 137,5):	monteur technische dienst senior operator administratief medewerker assistent productie operator pilot lijn
Groep VI	(138 - 161,5):	wachtchef 5 ploeg voorman TD 1 ^e analist
Groep VII	(162 – 185,5):	assistent productieleider

Funcie-indeling (ORBA) vanaf 2 januari 2021

Funciegroep A	(0 - 49,5):		ORBA-punten
Funciegroep B	(50 - 69,5):		ORBA-punten
		medewerker massa smelten	58
		algemeen productiemedewerker verloading	60
		verpak operator	63
		2 ^e raffinadeur	67
Funciegroep C	(70 - 89,5):		ORBA-punten
		Operator	87
Funciegroep D	(90 - 113,5):		ORBA-punten
		pompenist	90
		administratief medewerker A	109
		1 ^e operator	111
Funciegroep E	(114 - 137,5):		ORBA-punten
		senior operator	118
		assistent productie operator pilot lijn	128
		monteur technische dienst	128
		administratief medewerker	134

<p>Functiegroep F (138 - 161,5):</p>	<p>Voorman TD T&L operations assistant 1^e analist wachtchef 5 ploeg</p>	<p>ORBA-punten 152 153 156 159</p>
<p>Functiegroep G (162 – 185,5):</p>	<p>assistent productieleider</p>	<p>ORBA-punten 176</p>

Salarisschalen per 2 januari 2021 tot 1 januari 2022(=salaristabel cao Cacao per 1 januari 2021)

	SALARISTABEL INGAANDE 1 JANUARI 2021						
	VERWERKING 3% C.A.O. VERHOOGING						
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
AANLOOPSCHAAL							
80%	2060,93	2101,45	2180,04	2286,16	2437,48	2634,38	2880,49
90%	2318,55	2364,13	2452,55	2571,93	2742,16	2963,68	3240,56
PERIODIEKEN							
0	2576,17	2626,81	2725,05	2857,70	3046,85	3292,98	3600,62
1	2615,64	2669,37	2773,34	2908,98	3108,40	3359,05	3673,53
2	2656,25	2711,98	2822,38	2960,29	3169,90	3425,13	3746,50
3	2694,62	2755,36	2871,37	3011,54	3231,46	3491,26	3819,37
4	2734,14	2799,56	2920,36	3062,80	3292,98	3557,83	3892,30
5	2774,58	2844,05	2969,39	3114,10	3349,93	3623,41	3965,22
6	2815,73	2888,44	3018,38	3165,37	3416,00	3689,50	4038,17
7	2856,94	2932,91	3067,38	3216,62	3477,53	3755,58	4111,07
8				3267,91	3539,05	3821,69	4184,00
9					3600,61	3887,76	4256,96

	SALARISTABEL INGAANDE 1 JANUARI 2022						
	VERWERKING 3% C.A.O. VERHOOGING						
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
AANLOOPSCHAAL							
80%	2122,76	2164,49	2245,44	2354,75	2510,60	2713,42	2966,91
90%	2388,11	2435,05	2526,12	2649,09	2824,43	3052,59	3337,77
PERIODIEKEN							
0	2653,45	2705,61	2806,81	2943,43	3138,25	3391,77	3708,64
1	2694,10	2749,45	2856,54	2996,25	3201,66	3459,82	3783,73
2	2735,93	2793,34	2907,05	3049,10	3264,99	3527,89	3858,89
3	2775,46	2838,02	2957,51	3101,89	3328,41	3596,00	3933,95
4	2816,16	2883,55	3007,97	3154,68	3391,77	3664,56	4009,07
5	2857,82	2929,37	3058,47	3207,53	3450,42	3732,12	4084,18
6	2900,20	2975,09	3108,93	3260,33	3518,48	3800,19	4159,32
7	2942,65	3020,90	3159,40	3313,12	3581,86	3868,25	4234,40
8				3365,95	3645,22	3936,34	4309,52
9					3708,62	4004,39	4384,67

BIJLAGE III

Protocollen van de cao voor de Zaanlandse Olieraffinaderij te Zaandam

Protocollen

1. Werkgeversbijdrage

Werkgever is bereid om aan de vakbond FNV gedurende de looptijd van deze cao een bijdrage te verstrekken overeenkomstig de AWWN-regeling.

2. Harmonisatie/modernisering cao's

Cargill streeft ernaar om in de toekomst de verschillende cao's binnen Cargill zoveel mogelijk te harmoniseren en te moderniseren. Cao-partijen starten met een werkgroep om de harmonisatie/modernisering te bespreken. Indien er gedurende dit traject cao overstijgende onderwerpen worden besproken zal de COR worden betrokken bij dit traject. In het harmonisatie proces zal in het bijzonder aandacht worden besteed aan

- Aanpassing werkingsfeer;
- Arbeidsongeschiktheidsbepalingen.

Ten aanzien van de ZOR is het volgende afgesproken:

- Per cao worden afspraken gemaakt over welke secundaire arbeidsvoorwaarden worden geharmoniseerd
- Nieuwe secundaire afspraken die zowel voor de cao Cacao als de cao Cargill BV worden afgesproken worden overgenomen in de cao ZOR per ingangsdatum.
- Cargill streeft er naar om per 1 januari 2025 een nieuwe cao Cargill voor alle Cargill te realiseren. De cao ZOR zal harmoniseren naar deze nieuwe cao.

3. RVU/eerder stoppen met werken regeling

Partijen hebben afspraken gemaakt over een RVU/Eerder stoppen met werken regeling voor 5 jaar conform de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen. De afspraken worden vastgelegd in een aparte 5-jarige cao.

BIJLAGE IV

Aanvullende Cargill regelingen

Op MyHR

- Koop/ verkoop vakantiedagen (A la Carte regeling)
- Bedrijfsfitness
- Sociaal Fonds
- Collectieve zorgverzekering
- Overige verzekeringen
 - WGA Hiaat
 - Ongevallenverzekering
 - Aanvullende WIA (70% > 80%)
- Pensioen
- Bijdrage vakbondscontributie
- Arbeid & Zorg
- Ongewenst gedrag (vertrouwenspersoon voor de ZOR is de verzuimcoördinator)
- Studiekostenregeling
- Verhuiskostenregeling
- BHV / EHBO

BIJLAGE V

Beroepsprocedure functiewaardering

4. 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.
5. Indien een werknemer het niet of niet meer eens is met de beschrijving van de functie waarin hij is ingedeeld en/of bezwaar heeft tegen zijn indeling, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen het bedrijf (directe chef, naasthogere chef, of de afdeling HR). De datum van ontvangst van het bezwaar wordt de werknemer medegedeeld.
6. Indien langs de onder 2 aangegeven weg niet binnen twee maanden een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar schriftelijk 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 en beslissen in beginsel binnen 6 maanden na indiening van het externe bezwaarschrift.
7. Indien het verzoek tot herclassificatie gehonoreerd wordt, zal indeling in de hogere functiegroep plaatsvinden met terugwerkende kracht tot de datum van ontvangst van het bezwaar als vermeld onder 2.

BIJLAGE VI

Maaltijdvergoeding

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

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

Beide situaties zijn alleen van toepassing indien er geen sprake is van gepland overwerk. Uitzondering hierop is gepland overwerk langer dan 6 uur tussen zaterdagmiddag 14.00 uur en zondagavond 22.00 uur, ook dan heeft de werknemer recht op een netto maaltijdvergoeding van € 10,-.