**Collectieve**

**Arbeidsovereenkomst**

**OLAM Cocoa B.V.**

Looptijd: 1 juli 2016 t/m 31 maart 2018

INHOUDSOPGAVE

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst

voor OLAM Cocoa B.V. te Koog aan de Zaan

**HOOFDSTUK I DEFINITIES**

Artikel Bladzijde Omschrijving

1 5 Definities

**HOOFDSTUK II ALGEMENE AFSPRAKEN**

Artikel Bladzijde Omschrijving

2 6 Werkingssfeer

3 6 Algemene verplichtingen van werkgever en werk­nemersverenigin­gen

4 6 Verplichtingen van de werkgever en de werknemer

5 7 Overlegverplichtingen van partijen

6 7 Werkgelegenheid

7 8 Sociaal beleid

8 9 Scholing

9 9 Faciliteiten ten behoeve van de werknemers­ver­enigingen

10 10 Indiensttreding en opzegtermijn

11 11 Solidariteitsfonds

**HOOFDSTUK III WERKTIJD**

Artikel Bladzijde Omschrijving

12 12 Arbeidsduur

13 13 Feestdagen

14 13 Verzuim met behoud van salaris

15 15 Betaald verlof en Zorgverlof

16 16 Onbetaald verlof

17 16 Ouderschapsverlof

18 16 Vakantie

19 18 Oudere werknemers

20 20 Deeltijdarbeid

**HOOFDSTUK IV BELONINGSREGELINGEN**

Artikel Bladzijde Omschrijving

21 21 Indeling in salarisgroepen en toepassing van de salaris­scha­len

22 23 Toeslag voor het werken in ploegen

23 24 Bijzondere beloningen

24 28 Bijzondere toeslagen

25 28 Vakantietoeslag

26 28 Gratificatie

27 29 Spaarregelingen en Levensloop

28 29 Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval

29 31 Uitkering bij einde dienstverband

30 31 Uitkering bij overlijden

**HOOFDSTUK V AANVULLENDE REGELINGEN**

Artikel Bladzijde Omschrijving

31 32 Zorgverzekering

32 32 Pensioenregeling

**HOOFDSTUK VI SLOTBEPALINGEN**

Artikel Bladzijde Omschrijving

33 33 Tussentijdse wijzigingen

34 33 Duur van de collectieve arbeidsovereen­komst

**BIJLAGEN**

Bladzijde Omschrijving

I 34 Functie-indeling

II 35 Salarisschalen

III 38 Protocol Wet Verbetering Poortwachter

IV 40 Overige afspraken

Per 1 juli 2009 is de CAO tekst vernieuwd en vereenvoudigd. Partijen komen overeen dat

– indien dit later nodig blijkt te zijn - terug verwezen wordt naar de CAO lopende van 1 mei 2007 t/m 30 juni 2009.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

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

als partij ter ene zijde

en de werknemersverenigingen:

FNV gevestigd te Amsterdam

CNV Vakmensen gevestigd te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

HOOFDSTUK I DEFINITIES

**Artikel 1**

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a. de werkgever : OLAM Cocoa B.V. te Koog aan de Zaan;

b. werknemersvereniging : elk van de hiervoor genoemde par­tij­­­en ter andere zijde;

c. werknemer : de man of de vrouw die met de werk­gever een

arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 610 van het

Bur­gerlijk Wetboek heeft gesloten.

d. maand : betalingsperiode van 1 kalendermaand;

e. week : een periode van 7 etmalen, waar­van­ het eerste etmaal

aanvangt bij het begin van de eer­ste dienst op zondag;

f. dienstrooster : een arbeidsregeling die aan­geeft op welke tijd­stip­pen de

werknemers normaliter hun werkzaamhe­den aanvangen,

beëindigen en eventueel on­derbreken;

g. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week geduren­de welke de

werkne­mers norma­liter vol­gens dienst­rooster hun werkzaam-

he­den ver­richten;

h. maandsalaris : het salaris als geregeld in bijlage II van deze CAO;

i. maandinkomen : het maandsalaris vermeer­derd met even­tuele bij­zonde­re

belo­ningen­ als ploe­gen­toe­slag en per­soonlij­ke toe­slag;

j. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als be­doeld in de Wet op de Onder-

ne­mingsraden;

k. B.W. : Burgerlijk Wetboek.

l. Informatieboekje

Arbeidsvoorwaarden

en Regelingen : Het informatieboekje arbeidsvoorwaarden en regelingen van

OLAM Cocoa B.V.

m. Elektronisch handboek : Het elektronisch (kwaliteits) handboek van OLAM Cocoa B.V.

HOOFDSTUK II ALGEMENE AFSPRAKEN

**Artikel 2**

Werkingssfeer

1. De bepalingen van deze CAO zijn, voorzover niet anders vermeld, naar evenredig­heid van toepassing op werknemers die gedurende kortere tijd dan de in artikel 14 ('Arbeidsduur') genoemde wekelijkse arbeidsduur in de onderneming werk­zaam zijn, waaronder bijvoorbeeld deeltijdwerkers en partieel-leerplichtigen.

2. De jeugdige werknemer kan niet uitsluitend op basis van een leer­overeen­komst in de onderneming werkzaam zijn. Ingeval de werknemer in de onderneming een opleiding volgt, wordt met hem een leer- en arbeidsovereen­komst gesloten. De tijd die vrij gegeven wordt voor opleiding in de werknemers’ gangba­re ­werk­tijd wordt doorbe­taald.

1. De CAO is van kracht voor werknemers tot en met sala­risgroep I.

**Artikel 3**

Algemene verplichtingen van werkgever en werknemersverenigingen

1. Werkgever en werknemersverenigingen verplichten zich deze CAO te goeder trouw te zullen nakomen.

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

**Artikel 4**

Verplichtingen van de werkgever en de werknemer

1. De werknemer is verplicht in dienst van de werkgever alle werkzaamhe­den welke hem door of namens de werkgever rede­lijkerwijs kunnen worden opgedra­gen en welke met het bedrijf in verband staan, naar zijn beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten, ook indien deze werkzaamheden niet tot zijn gewone dagelijkse arbeid behoren en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen welke hem door of namens de werkgever worden verstrekt.

2. De partieel-leerplichtige werknemer is verplicht in de onderne­ming werkzaam te zijn gedurende de overeengekomen arbeidstijd, ook gedurende schoolvakanties. Indien deze werknemer tijdens de schoolvakantie extra uren werkt, worden deze overeenkomstig vergoed.

3. a. Het is een werknemer die in volledige dienst bij de werkgever is, verboden loonarbeid te verrichten in dienst van een andere werkgever, tenzij de werkgever schriftelijk zijn instemming hiervoor heeft verleend.

b. Het is de werkgever verboden loonarbeid te doen verrich­ten door een werkne­mer, die in volledige dienst is van een andere werkge­ver.

**Artikel 5**

Overlegverplichtingen van partijen

1. Overleg bij een ingrijpende wijziging in de onderneming

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

b. In het hierop volgende overleg zullen de werkgever en de werkne­mersverenigin­gen regelin­gen uitwerken, teneinde de nadelige gevolgen - voortvloeiende uit de wijziging - voor de betrokken werknemers zoveel mogelijk te beperken. In het bijzonder zal aandacht worden besteed aan her­plaatsingsmogelijkheden binnen de onderneming of binnen andere ondernemingen. Tevens zal na overleg met de werknemersver­enigin­gen door de werkgever worden vastgesteld hoe, in welke volgorde en binnen welke tijdsduur de te volgen procedure zal worden uitgevoerd en het tijdstip waarop het personeel zal worden ingelicht.

c. Bij de toepassing van dit artikel blijft het bepaalde in de Wet op de Onderne­mings­ra­den en de Wet Melding Collectief Ontslag van kracht.

2. Overleg bij invoering verkorte werkweek.

Alvorens de werkgever een verzoek tot werktijdverkorting bij het Ministerie van SZW indient, doet hij van dit voornemen mede­deling aan de werknemersverenigingen en zal hij met hen overeenstemming bereiken over de consequenties voor de werknemers, op wie de werktijdverkorting van toepassing zal zijn.

3. Drie partijen overleg

Tijdens het 3 partijen overleg (tussen werkgever, werknemersverenigingen en ondernemingsraad) zal het bedrijfsbeleid ten aanzien van werkgelegenheid, arbeidstijden, ziekteverzuim en VGWM-zaken worden besproken. Nadere invulling van het beleid en toetsing van de uitvoering van het beleid is daarbij een eerste verantwoordelijkheid van de ondernemingsraad.

**Artikel 6**

Werkgelegenheid

1. De werkgever draagt er zorg voor dat het aantal werknemers en de samenstelling van het personeel zodanig is, dat de normale werkzaamheden in de onder­neming door werkne­mers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbe­paalde tijd worden verricht. Inzake het door de onderneming te voeren beleid met betrekking tot het inschakelen van uitzendbureaus voor vervanging van personeel dat wegens ziekte, vakantie en dergelijke tijdelijk afwezig is of voor het opvan­gen van werkzaamheden, verband houdende met het seizoen, zal de werkge­ver advies vragen aan de onderne­mings­raad.

In dit verband zal de werkgever tenminste twee maal per jaar de onderne­mings­raad in de gelegenheid stellen dit beleid te toetsen aan de hand van een door hem te ver­strek­ken verslag. Werkzaamheden gerelateerd aan de kernactiviteiten van de werkgever komen in beginsel toe aan werknemers van de werkgever. Indien er plannen zijn om extra activiteiten uit te besteden, zal dit eerst met de werknemersverenigingen worden besproken .

2. Bij het aantrekken van werknemers zal aandacht worden besteed aan een zo divers mogelijk werknemersbestand.

3. Alle vacatures worden in beginsel via de mededelingenborden bekend gemaakt. Indien voor een vacature reeds een gerede interne kandidaat beschikbaar is, wordt dit op de betreffende vacature vermeld. Indien besloten wordt een interne vacature niet bekend te maken via de mededelingenborden zal de Ondernemingsraad onder opgave van redenen hiervan onmiddellijk op de hoogte worden gesteld.

4. Met inachtneming van het bepaalde in lid 3, zal de werkge­ver een vacature voor een functie met een vast dienstverband melden bij het UWV WERKbedrijf. Zodra in de vacature is voorzien zal de werkgever hiervan mededeling doen aan het UWV WERKbedrijf.

5. a. De werkgever zal de ondernemingsraad vóóraf en tijdig inlichten over omvang­rij­ke investerin­gen die van ingrij­pend belang zijn voor de werkgele­genheid.

b. De werkgever zal twee maal per jaar de ondernemings­raad inlichten over het aantal gemaakte overuren in de onderneming.

6. Indien ten gevolge van de reorganisatie arbeidsplaatsen komen te vervallen, zal de werkgever met de werknemersverenigingen de betrokken werknemers in staat stellen intern dan wel extern, van "werk naar werk" te gaan. De werkgever zal voor dit doel een mobiliteitscentrum instellen. De raamwerkafspraken over de voorwaarden zijn opgenomen in het Informatieboekje Arbeidsvoorwaarden en Regelingen.

**Artikel 7**

Sociaal beleid

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

2. De werkgever draagt zorg voor een beleid dat gericht is op gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsor­ganisatie voor gelijkwaardige werknemers, onge­acht leeftijd, sekse, seksuele geaard­heid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertui­gingen, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze, met inacht­neming van de in de functieomschrijving beschreven taken en eisen.

3. De werkgever heeft een beleid ter voorkoming van ongewenst gedrag op de werkplek.

Ten behoeve van de opvang van de werk­nemer is een vertrouwenspersoon aangesteld die de klacht behandelt.

4. Het beleid betreffende de reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers is omschreven in bijlage III van deze CAO (Protocol Wet Verbetering Poortwachter).

5. De onderneming heeft een VGWM commissie en VGWM beleid waarin onderwerpen aangaande veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu regelmatig worden besproken en geëvalueerd. Op een desbetreffend verzoek zal de werkgever over deze VGWM aangelegenheden eveneens verslag doen aan de werknemersverenigingen.

**Artikel 8**

Scholing

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

2. Interne en externe arbeidsmarktkansen van werknemers zullen bevorderd worden middels opleidingen. Werknemers kunnen in specifieke gevallen gebruik maken van een mobiliteitscentrum dat andere instrumenten aanbiedt voor het verhogen van externe arbeidsmarktkansen. Eventuele uitstroomproblemen zullen besproken worden in een paritair samengestelde begeleidingscommissie.

3. Indien de werkgever gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds, loopt de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP). De werkgever verstrekt een vrijwillige bijdrage aan OVP teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke cofinanciering.

Scholing en opleiding die in werktijd plaatsvindt, wordt als werktijd aangemerkt. Training die door de werkgever verplicht wordt gesteld voor de uitoefening van de functie, wordt beschouwd als werktijd. In beginsel wordt deze training indien mogelijk gegeven in de gebruikelijke werktijd. Scholing/training buiten werktijd wordt in beginsel ingevuld als vervangende dienst en wordt niet gezien als overwerk. Is een vervangende dienst niet mogelijk dan geldt tijd voor tijd. Als dat niet kan (bijvoorbeeld in 5-ploegendienst) kunnen tot maximaal 24 uur per jaar uren worden aangewezen voor training buiten werktijd. De tijd voor deze training buiten werktijd wordt dan beschouwd als overwerk. Opleidingsuren buiten werktijd voor vakopleidingen die door een externe opleidingsorganisatie worden verzorgd, niet door de werkgever kunnen worden gepland en in beginsel kunnen worden afgesloten met een landelijk erkent diploma, worden niet als overwerk beschouwd en indien mogelijk ingevuld als vervangende dienst. Is een vervangende dienst niet mogelijk dan geldt tijd voor tijd. Opleidingen buiten werktijd voor EHBO/Brandweer/Audit/OR wordt wel gezien als overwerk en vergoed tegen 145% procent.

**Artikel 9**

Faciliteiten ten behoeve van de werknemersverenigingen

1. Indien een werknemersvereniging het vakbondswerk binnen de onderneming wenst te effectueren, meldt zij dit aan de werkgever. Het vakbondswerk wordt verricht op basis van de hieronder vermelde uitgangspunten en volgens de hieronder vermelde regels. De werkgever stelt op verzoek van de werknemersvereniging één of meerdere van de hierna vermelde faciliteiten ter beschikking van het vakbondswerk.

2. Vakbondswerk binnen de onderneming vindt plaats onder de volgende voorwaarden:

1. de normale werkzaamheden binnen de onderneming kunnen op gelijke wijze worden voortgezet;
2. de bestaande communicatie- en overlegstructuren zullen onaangetast blijven met inbegrip van het overleg over de CAO en overleg met de ondernemingsraad;
3. de contacten tussen werkgever en werknemersverenigingen het bestuur van de onderneming en de bezoldigde vakbondsbestuurders. Vakbondsbestuurders kunnen zich – na voorafgaand overleg met het bestuur van de onderneming – laten vergezellen door de kaderleden blijven als regel verlopen tussen

3. Elke werknemersvereniging zal schriftelijk aan de werkgever bekend maken welke van haar leden de kaderleden zijn.

4. De volgende werktijd wordt beschikbaar gesteld voor kaderleden:

a. Kaderleden die in verband met hun dienstrooster de bestuurs­vergaderin­gen dan wel algemene vergaderingen van de werknemersvereniging niet kunnen bijwonen, kunnen hiertoe met toestem­ming van de werkgever zonodig van dienst wisselen of vrijaf krijgen met behoud van inkomen. Vakbondsverlof dient tenminste 2 weken tevoren door de betreffende werknemersvereniging te worden aangevraagd bij de afdeling HR. Per jaar zal een maximum van 200 uren per werknemersvereniging niet worden over­schre­den.

b. Voor kaderleden die als delegatielid aanwezig zijn bij vergaderin­gen van de werkgever met de werknemersverenigingen geldt de volgende regeling:

1. voor ploegendienst- en dagdienst werknemers met een vast rooster:

de uren, welke men aanwezig moet zijn bij de vergade­ring buiten het normale dienstrooster, worden gecom­penseerd op basis van 1 uur voor 1 uur;

2. werknemers met variabele werktijden:

voor vergaderuren tussen 07.30 uur en 18.30 uur wordt geen compensatie gegeven. Voor vergaderuren buiten deze tijd wordt gecompenseerd op basis van 1 uur voor 1 uur.

5. Voor het aankondigen van bijeenkomsten van leden van de werknemersverenigingen kan gebruik gemaakt worden van publicatieborden en indien nodig van kopieerapparatuur, zulks in overleg met de werkgever.

6. De werkgever is bevoegd - onder opgaaf van redenen - de verleende facilitei­ten op te schorten ingeval het kaderlid dan wel de werknemersverenigingen zich niet aan de gestelde uitgangspunten, regels of bestaande afspraken houden.

7. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeen­kom­stig de tussen de AWVN en de FNV, de CNV Vakmensen en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de werknemersverenigingen.

8. De werkgever is bereid om op specifiek verzoek van een werknemer de vakbonds-contributie van 2016/2018 in te houden op het bruto loon en als vergoeding uit te betalen en ten laste te brengen van het beschikbare forfait van de werkkostenregeling.

**Artikel 10**

Indiensttreding en opzegtermijn

1. De bepalingen van het Burgerlijk Wetboek omtrent het aangaan van de arbeidsover­een­komst zijn van toepassing met dien verstande dat de eerste twee maanden van de arbeids­overeen­komst als proeftijd gelden, gedurende welke zowel de werk­gever als de werkne­mer de dienstbetrekking zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen kan doen eindigen. Voor de arbeidsovereenkomst die wordt aangegaan voor ten hoogste 6 maanden geldt geen proeftijd.

2. De werkgever verstrekt aan de werknemer een individuele arbeids­overeen­komst. In deze individuele arbeidsovereenkomst worden in ieder geval ver­meld:

a. de datum van ingang van de dienstbetrekking;

b. de proeftijd;

c. de functie en de salarisgroep, waarin de werknemer is ingedeeld;

d. het inkomen, gespecificeerd volgens maandsalaris, toeslagen e.d.

1. Voor de werknemer geldt een minimum opzegtermijn van 1 maand, tenzij bij arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen. De beëindiging van het dienstverband kan slechts plaatsvinden aan het einde van een salarisbetaling periode.
2. De periode waarin een werknemer, voorafgaand aan het tijdstip van indiensttreding, aansluitend werkzaam is geweest als uitzendkracht bij een werkgever geldt als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ongeacht het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dat de uitzendkracht met het uitzendbureau heeft gehad in deze periode.
3. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer aanspraak kan maken op een AOW uitkering.

**Artikel 11**

Solidariteitsfonds

De werkgever zal eenmalig tijdens de looptijd van de huidige CAO (2016 - 2018) een werkgeversbijdrage betalen aan het solidariteitsfonds van FNV ter hoogte van € € 9.375,-,- en aan het solidariteitsfonds van CNV Vakmensen ter hoogte van € 3.437,5.

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

HOOFDSTUK III WERKTIJD

**Artikel 12**

Arbeidsduur

1. a. Op kalenderjaarbasis bedraagt de arbeidsduur in de dag­dienst gemiddeld 36 uur per week. De arbeids­duur van gemiddeld 36 uur per week wordt gerealiseerd door middel van (variabele) werkroos­ters en/of ADV dagen op jaarba­sis. Uitgangspunt bij de berekening van de verschillende werktijd-rege­lingen is een rooster van 8 uur per dag gedurende 5 dagen per week, waarbij per kalender­jaar naast gemiddeld 6 feestdagen 23 ADV dagen beho­ren teneinde een gemid­delde wekelijkse arbeidsduur van 36 uur op jaarbasis te realiseren(\*1); voorts behoren bij dit rooster 25 vakantiedagen per kalenderjaar. In afwijking van de standaard arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week, is verlenging/verkorting van de werktijd in een individuele arbeidsovereenkomst mogelijk met wederzijds goedvinden van werkgever en werknemer waarbij deze wijzigingen gepaard gaan met een evenredige verhoging/verlaging van het salaris. Hierbij gelden de wettelijke bepalingen van de Wet Aanpassing Arbeidsduur.

b. In het distributiecentrum bedraagt de arbeidsduur in de 2-ploegendienst met zaterdagdiensten per 4 weken gemiddeld 36 uur per week. Per cyclus van 4 weken wordt 1 zaterdag gewerkt. De arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week wordt gerealiseerd door middel van 11,5 ADV dag op jaarbasis.

c. De arbeidsduur in de 5-ploegendienst bedraagt per kalender­jaar gemid­deld 33,6 uur per week. Onder arbeid in 5-ploegendienst wordt verstaan arbeid die gedurende alle dagen van de week 24 achtereenvol­gende uren per etmaal in 5 ploegen wordt verricht.

d. Indien een ploegendienst wordt ingevoerd, die afwijkt van de ploegendiensten, genoemd in dit lid 1 is de werkgever verplicht overleg te plegen met de werknemersverenigingen inzake een dergelijke ploegendienstregeling. Mocht er in de toekomst sprake zijn van andere ploegen-diensten dan hierboven vermeld, dan verwijzen partijen terug naar de CAO afspraken van 2007 – 2009. Het bovenstaande laat onverlet de bevoegdheden van de onderne­mingsraad ingevolge artikel 27 van de Wet op de ondernemingsra­den.

2. Alle werk- en rusttijdenregelingen zullen binnen de ruimste normen van de Arbeidstijdenwet vallen.

De bestaande werk- en rusttijdenregelingen zijn opgenomen in het Elektronisch handboek, waarbij

wordt bepaald dat wijzigingen in de werk- en rusttijdenregelingen slechts tot stand kunnen komen in

3 partijen met de werkgever, werknemersverenigingen en ondernemingsraad.

3. Ten aanzien van ADV dagen (als bedoeld onder art. 14 lid 1a) gelden de volgende voorwaar­den:

1. Een individuele verhindering (ziekte, bijzonder ver­zuim conform artikel 16) op de datum waarop

een ADV dag/uren is of zijn vastgesteld, geeft geen recht op vervan­gend roostervrij.

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

b. Indien ten gevolge van bedrijfsomstandigheden op een ADV dag/uren door de werkne­mer (volgens opdracht) moet worden gewerkt volgens zijn normale werkroos­ter, geldt de arbeid niet als overwerk en wordt een andere ADV dag/uren aangewezen.

c. Beëindiging van de dienstbetrekking vóór de vastge­stelde data, waarop ADV dagen/uren zijn vastgesteld, geeft geen recht op vervangend rooster­vrij.

d. ADV dagen/uren worden in blokken van tenminste 4 uren door de werkge­ver aangewezen in overleg met de werknemer en tenminste 4 weken van tevoren.

e. De werknemer wordt voorafgaande aan de datum waarop hij met pensioen gaat in de gelegen­heid gesteld de vanwege de werkomstan­dighe­den nog niet genoten ADV dagen in overleg met de werkge­ver op te nemen.

4. Indien een werknemer op basis van een afspraak voor oproeparbeid opgeroepen wordt om gedurende een bepaalde periode krachtens arbeidsovereenkomst in de onderneming werkzaam te zijn, bedraagt de arbeidsduur minimaal 8 uur per week.

**Artikel 13**

Feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in deze collectieve arbeidsovereen­komst verstaan:

Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pink­ster­dagen, de beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van het Staatshoofd wordt gevierd en in lustrum­jaren

5 mei ter viering van de Nationale Bevrijdings­dag.

2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze CAO

worden de feestda­gen(\*1) geacht een tijdvak van 24 aaneenge­sloten uren te omvat­ten.

3. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt en wordt het inkomen volgens het geldende dienstrooster doorbetaald. Voor de 5-ploegendienst geldt het uitgangspunt dat feestdagen als werkbare dagen worden beschouwd (waarop dus geproduceerd kan worden), maar dat werken op deze feestdagen op basis van vrijwilligheid wordt ingevuld. Betaling vindt plaats conform artikel 26 ('Overwerk').

4. a. Bij vaste roosters van 9 uur per dag wordt aan een feest­dag een waarde van 8 uur toegekend, zodat bij 6 feestda­gen - in dit roos­ter 54 uur - 6 uur per jaar nog dient te worden ingeroosterd.

b. Voor de 5-ploegendienst geldt dat indien een feest­dag samenvalt met een vrije dag volgens rooster men recht heeft op een vervan­gende vrije dag.

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

**Artikel 14**

Verzuim met behoud van salaris

1. Met uitsluiting van - voor zover wettelijk toegestaan - het bepaalde in artikel 4:1 en artikel 4:2 van de Wet Arbeid en Zorg, wordt aan de werknemer kort verzuim toegestaan voor de in lid 2 genoemde gelegenheden indien dit tijdig aan de werkgever is gemeld.

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

2. Bij zodanig verzuim wordt het inkomen doorbetaald in de hieronder opgenomen gevallen gedurende de daarbij vermelde duur:

a. bij huwelijk van de werknemer;

3 dagen

b. bij bevalling van de echtgenote:

voor de duur van de bevalling plus 2 dagen kraamverlof;

c. bij adoptie van een kind in het gezin van de werknemer:

2 dagen plus aanvullend de mogelijkheid om adoptie verlof te nemen;

d. bij ondertrouw van de werknemer:

1 dag;

e. mits de plechtigheid wordt bijgewoond bij huwe­lijk van een der ouders,

een kind dan wel pleeg- of stiefkind, kleinkind, broer, zuster, zwager,

schoonzus:

1 dag;

f. bij 25- of 40-jarig dienstjubileum of huwelijks­feest van de werkne­mer:

1 dag;

g. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van de ouders of de

schoonouders:

1 dag

h. mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond bij overlijden van:

één der grootouders een broer of zus, een kleinkind, een zwager of

schoonzus:

1 dag;

1. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), één der ouders, één der schoonouders,

een eigen of aangehuwd kind, een stief- of pleegkind:

van de sterfdag tot en met de dag van de begrafenis of crematie;

j. bij vervulling door de werknemer van een bij of krach­tens de wet persoonlijk opgelegde verplich­ting, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding welke van derden kan worden verkregen:

een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot maximaal 2 dagen;

k. bij verhuizing, indien deze op een werkdag plaatsvindt:

ten hoogste 1 dag per kalenderjaar;

l. bij verhuizing op verzoek van de werkgever; indien deze op een werkdag

plaatsvindt:

2 dagen

m. aan de werknemer die op verzoek van de werkgever een studie volgt en daar­door een (vak)examen moet afleggen: 1 dag per kalen­derjaar om zich op het examen voor te bereiden en de benodigde tijd voor het afleggen van het examen zelf;

n. bij voor de gezondheidstoestand van de werknemer noodza­kelijk doktersbezoek (waaronder begrepen tandartsenbe­zoek), dat niet kan geschieden buiten de voor de werkne­mer geldende arbeidstijd:

gedurende de voor dit bezoek benodig­de tijd, tot ten hoogste twee uren en mits tevoren toestemming aan de werkge­ver tot het afleg­gen van dit bezoek is gevraagd.

Indien de werknemer aantoont, dat een langer verzuim dan twee uren noodza­ke­lijk was, zal de werkgever ook over dit langere verzuim het inkomen doorbe­talen. De werkgever is verplicht langer dan twee uren verzuim met behoud van inkomen toe te staan voor bezoek door de werknemer aan een (arts)specialist, indien door de werknemer kan worden aangetoond, dat dit lange verzuim noodzakelijk is;

o. bij oproep voor mondelinge toelichting van een sollici­tatie, indien dit niet in vrije tijd mogelijk is en de opzegging door de werkgever is aangekondigd, dan wel het dienstverband wordt beëindigd met wederzijds goedvinden:

zoveel tijd als door omstandigheden nodig is.

3. Voor de werknemer in 5-ploegendienst die volgens dienstrooster vrij is tijdens onderstaande gelegenheden waarop kort verzuim wordt toegestaan wordt 1 dag compen­serend vrij gegeven, onder voorwaarde dat: de gebeurtenis zich voordoet op maandag tot en met vrijdag én er sprake is van een niet door de werknemer beïnvloedbare situatie.

1. bij bevalling van de echtgenote:

voor de duur van de bevalling plus 2 dagen kraamverlof;

b. mits de plechtigheid wordt bijgewoond bij huwe­lijk van één der ouders,

een kind dan wel pleeg- of stiefkind, kleinkind een broer of zus, een

zwager of schoonzus:

1 dag;

c. bij 25- of 40-jarig dienstjubileum of huwe­lijks­feest van de werkne­mer:

1 dag;

d. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van de ouders of de

schoonouders:

1 dag;

e. mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond bij overlijden van één der

grootouders, een broer of zus, kleinkind, zwager of schoonzus:

1 dag

f. bij verhuizing: maximaal 1 dag per kalenderjaar.

**Artikel 15**

Betaald verlof en Zorgverlof

1. Werknemers die maatschappelijk zinvol vrijwilligerswerk doen, kunnen op individuele basis aanspraak maken op een naar billijkheid te bepalen betaald verlof.

2. Werknemer hebben op grond van de Wet Arbeid en Zorg een wettelijk recht op kortdurend

zorgverlof indien zij de zorg op zich moeten nemen voor een ziek inwonend gezinslid. Dit verlof

bedraagt per 12 maanden ten hoogste twee keer de arbeidsduur per week, met een maximum van

10 dagen per jaar. Tijdens dit verlof betaalt de werkgever 85% van het inkomen.

**Artikel 16**

Onbetaald verlof

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

**Artikel 17**

Ouderschapsverlof

1. De werknemer die gebruik wenst te maken van ouderschapsver­lof op grond van het bepaalde in de Wet Arbeid en Zorg zal dit tijdig, doch in ieder geval uiterlijk twee maanden van te voren voor de ingangsdatum van het verlof schriftelijk aan de werkgever medede­len.

2. Het ouderschapsverlof kan worden aangevraagd door een werknemer die ouder of verzorger (\*1) is van een kind onder de acht jaar.

3. Het totaal aantal uren ouderschapsverlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft tegen evenredige vermindering van het inkomen bedraagt de arbeidsduur per week gerekend over een periode van dertien weken. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. De werknemer kan de werkgever verzoeken om verlof voor een langere periode dan zes maanden onderscheidenlijk om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. De werkgever stemt in met het verzoek, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

4. Het recht op ouder­schapsverlof ontstaat bij de geboorte van ieder kind.

5. Gedurende de in lid 3 genoemde periode van onbetaald verlof worden over het niet gewerkte deel geen aanspraken op vakantie, gratificatie en vakantietoeslag verwor­ven. De pensioenopbouw van een werknemer met ouderschapsverlof wordt volledig voortgezet alsof geen ouderschapsverlof heeft plaatsgevonden.

6. De medewerker die ziek wordt tijdens het ouderschapsverlof, heeft recht op 100% van zijn inkomen berekend over de uren waarover is afgesproken dat zou worden gewerkt.

**Artikel 18**

Vakantie

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december

2. Duur der vakantie

a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op 25 dagen vakantie met behoud van inkomen. De werknemer die voor 1 juli 2009 in dienst is getreden en een functie vervult of gaat vervullen die is ingedeeld in functiegroep H en I, behoudt recht op 27 dagen.

b. In afwijking van het onder a. bepaalde bedraagt de aan­spraak op vakantie voor de werknemer die volgens een rooster van 4 dagen per week van 9 uren per dag in de onderneming werkzaam is 20 dagen (= 180 uur) per jaar.

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

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

d. De werknemer heeft boven de in lid 2.a, b en c genoemde vakantie­dagen aanspraak op extra vakantiedagen volgens onderstaande regeling:

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

met bij

dienstjaren leeftijd

óf óf

1 dag - 40 jaar

2 dagen 10 jaar 45 jaar

3 dagen 25 jaar 50 jaar

4 dagen 30 jaar 55 jaar

5 dagen 40 jaar 56 jaar

6 dagen - 57 jaar

7 dagen - 58 jaar

8 dagen - 59 jaar

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

3. Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag

a. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in de dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenre­dige deel van de in dit artikel genoemde vakantie.

b. Voor de berekening van de vakantie wordt de werknemer die voor of op de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst ver­laat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.

c. Wan­neer de werkne­mer ná de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, wordt hij geacht op de eerste van de navol­gende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.

4. Aaneengesloten vakantie

a. Van de in lid 2 genoemde vakantie zullen als regel 3 weken aaneen­gesloten worden verleend.

b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werk­gever vastge­steld in overleg met de werknemer.

c. Indien in de onderneming een algemene fabrieksvakantie geldt, zal het tijdstip van de aaneengesloten vakantie worden vastgesteld met instemming van de onderne­mings­raad.

5. Snipperdagen

a. De werkgever kan ten hoogste 2 vakantiedagen als ver­plichte snipperdagen aanwijzen. Het vaststellen van deze dagen geschiedt met instemming van de onderne­mingsraad en als regel bij de aan­vang van het vakantiejaar.

b. De werknemer kan de overblijvende snipperdagen opnemen wanneer dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

c. Een werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om voor twee voor hem geldende religieuze feesten snipperdagen op te nemen, indien de werkzaam­heden zich daartegen niet verzetten.

6. Vakantie en arbeidsongeschiktheid

a. Indien een werknemer volledig arbeidsongeschikt wordt tijdens een vastgestelde vakantie, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantiedagen worden geteld. Bij arbeidsongeschiktheid tijdens een verblijf in het buitenland, dient de werknemer een doktersverklaring te overleggen.

b. Werknemers bouwen bij arbeidsongeschiktheid gedurende de loondoorbetalingsperiode ingevolge artikel 629 lid 1 BW vakantieaanspraken op. Een onderbreking van een periode van volledige arbeidsongeschiktheid met minder dan 1 maand vanwege herstel, schort de loondoorbetalingsperiode niet op. Als een arbeidsongeschikte werknemer toestemming verkrijgt van de bedrijfsarts om met vakantie te gaan, zullen deze dagen als vakantiedagen worden geteld.

7. Vakantie bij ontslag

a. Indien het dienstverband in enig jaar eindigt, betaalt de werkge­ver aan de werknemer de vakantiedagen, waarop hij krachtens lid b aan­spraak heeft als vergoeding voor niet genoten vakantiedagen uit.

Teveel genoten vakantiedagen worden eveneens verrekend.

b. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbe­trekking een salarisstrook uit waaruit blijkt hoe­veel vakantiedagen zijn uitbetaald.

8. Vakantiedagen uitbetalen

a. Werknemers kunnen niet meer dan 10 dagen per jaar aan vakantiedagen meenemen naar het volgend jaar. Indien aan het einde van het jaar meer dan 10 dagen van de vakantie-aanspraak niet opgenomen zijn, worden deze dagen uitbetaald of kan de werknemer (indien mogelijk) ervoor kiezen deze te laten storten in fiscaal vriendelijke instrumenten (bv vitaliteitsregeling, levensloopregeling of bank sparen). Voor meer informatie kunt u terecht bij de afdeling HR. De vervaldatum van wettelijke vakantiedagen is 5 jaar.

1. De bruto waarde van werknemers met een vakantiesaldo ultimo 2005 wordt per 1 juli 2012 bevroren, maar het aantal dagen blijft gelijk. Het minimaal aantal dagen dat per jaar dient te worden opgenomen/uitbetaald is 15% van het totale saldo per 1 juli 2012.

**Artikel 19**

Oudere werknemers

1. Extra vrije tijd oudere werknemers

a. De werknemer die gedurende de in artikel14 ('Arbeidsduur') genoemde normale wekelijkse arbeidsduur in de onderneming werk­zaam is, kan vanaf 9 jaar voor de voor hem geldende AOW leeftijd, per kalenderkwartaal vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende regels.

1. Met ingang van 1 juli 2016 heeft een werknemer vanaf 9 jaar voorafgaande aan de voor hem op dat moment bekende AOW gerechtigde leeftijd recht om per kwartaal de volgende vrije uren op te nemen:



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



c. De tijden waarop de werknemer de vrije uren opneemt, worden in overleg met de werkgever volgens een nader overeen te komen rooster vastgesteld voor de aanvang van elk kwartaal.

d. De in lid b bedoelde vrije uren kunnen uitsluitend in het betreffende kalenderkwar­taal worden opgenomen. Vrije uren waarop aanspraak bestaat, doch die niet worden opgenomen vervallen.

e. De werknemer, die gebruik maakt van de in lid b bedoelde mogelijkheid tot het opnemen van vrije uren, ontvangt over deze vrije uren 85% van zijn inkomen.

f. De vrije uren mogen niet worden vervangen door een uitkering in geld.

g. Deze regeling geldt onverminderd de in artikel 20.2 lid d genoemde regeling betreffende extra vakantiedagen voor oudere werknemers.

h. Voor de toepassing van de pensioenregeling en overige arbeidsvoor­waarden met uitzondering van de aanvulling op uitkeringen sociale verzekeringen, blijven de opgenomen uren voor 100% van het uurinko­men gelden.

1. Indien de AOW leeftijd wijzigt nadat deze voor de werknemer is ingegaan, blijven de reeds ingegane rechten gelden totdat deze weer in overeenstemming zijn met de nieuwe leeftijdsstaffel van lid 1b.

2. Cursus oudere werknemers

a. In de twee jaar voorafgaande aan het tijdstip van (pre)pensione­ring kan de werknemer 5 dagen of 10 halve dagen per jaar verzuim met behoud van inkomen opnemen voor het volgen van een cursus ter voorbereiding van zijn aanstaande (pre)pensionering.

b. Het tijdstip waarop hiervoor wordt verzuimd wordt in onder­ling overleg tussen de werkgever en de werknemer vastge­steld.

c. De in lid a genoemde cursus kan voor rekening van de werk­gever worden gevolgd.

3. Taakverlichting oudere werknemers

Als functieaanpassing c.q. functieverlichting nodig is op basis van medische indicatie van de Arbodienst, zal een dergelijke aanpassing serieus worden overwogen door de werkgever. Werknemers van 55 jaar en ouder zullen door een dergelijke aanpassing geen inkomenswijziging ondergaan.

De intentie van deze regeling is dat werknemers van 55 jaar en ouder een inkomensgarantie hebben, ook wanneer zij op medische indicatie van ploegendienst naar dagdienst worden overgeplaatst.

**Artikel 20**

Deeltijdarbeid

1. Beloning

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

2. Meeruren

Indien deeltijd werknemers langer dan de met hen overeenge­komen werktijd per dag en/of op een groter aantal dan de met hen overeen­gekomen dagen per week werken, geldt de overwerk­regeling zoals vermeld in artikel 26 ('Overwerk').

3. Verlof

Alle rechten ten aanzien van betaald dan wel onbetaald verlof (zoals vakantiedagen, ADV, extra vrije tijd oudere werknemers etc.) zullen naar evenredigheid worden toegekend. De deeltijdwerknemer komt in principe niet voor roostervrije dagen in aanmerking (het inkomen wordt naar evenredigheid aangepast) tenzij betrokkene dit zelf wenst en het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet.

HOOFDSTUK IV BELONINGSREGELIN­GEN

**Artikel 21**

Indeling in salarisgroepen en toepassing van de salarisschalen

1. Algemeen

a. De functies van de werknemers zijn op basis van functie­waarde­ring ingedeeld in salarisgroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze CAO.

b. Bij elke salarisgroep behoort een salarisschaal, welke een ge­deelte omvat dat geba­seerd is op aanloopschalen en een ge­deelte dat gebaseerd is op periodie­ken. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze CAO.

c. De werkgever is verplicht de werknemer het maandsala­ris te betalen op grond van zijn salarisgroep.

2. Herziening van het maandsalaris

a. Aanloopschaal

De werknemer met een leer-arbeidsovereenkomst, valt onder de aanloopschaal. Herziening van het salaris naar de eerstvolgende schaal vindt plaats op 1 april.

* 1. Indien een werknemer aangesteld wordt in een functie waarvoor hij het juiste opleidingsniveau nog niet behaald heeft, zal de betreffende medewerker door middel van het volgen van een opleidingstraject, aantoonbaar moeten voldoen aan het vereiste opleidingsniveau. Gedurende dit opleidingstraject zal de medewerker in een aanloopschaal worden ingeschaald die altijd 1 schaal lager is dan waar de functie is in gedeeld. Daarnaast zal de medewerker gedurende dit traject niet volledig zelfstandig zijn functie uitvoeren.
  2. Mocht de werknemer op uitdrukkelijk verzoek van OLAM Cocoa BV zijn opleidingstraject niet kunnen voldoen en toch in een hogere functie geplaatst worden dan zal directe indeling naar de hogere schaal plaats vinden waarbij daarnaast op individueel niveau afspraken worden gemaakt om toch in een later stadium de benodigde opleiding te volgen.

b. Periodiekenschaal

1. De werknemer die de voor zijn salarisschaal geldende functie-volwassen leeftijd heeft bereikt ontvangt jaarlijks per 1 april een periodiek.

2. De werknemer die in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van het maandsalaris bij 0 periodieken te belonen, kan - in overeen­stemming met die ervaring - één of meer perio­die­ken worden toege­kend.

3. Indien na 30 sep­tember van enig jaar de aanloopschaal wordt verlaten dan wel indienst­treding plaats­vindt, kan toe­kenning van een periodiek per eerstvol­gen­de 1 april achter­wege blij­ven.

3. Tijdelijke waarneming

Voor het tijdelijk waarnemen van een hogere functie door een werknemer uit een lagere salarisgroep geldt de volgende regeling:

a. Volledig waarnemen

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

1. Groepen C t/m I: Indien de volledige waarneming van de hogere functie wel tot de eigen functie behoort, wordt er gedurende de eerste drie maanden van deze waarneming geen waarnemingstoeslag gegeven. Indien de volledige waarneming van de hogere functie wel tot de eigen functie behoort en langer dan drie maanden achtereen duurt, wordt na een waarneming van drie maanden een waarne­mingstoe­slag toegekend.

2. Groepen C t/m I: indien de volledige waarneming van de hogere functie niet tot de eigen functie behoort, wordt na een waarneming van een hele dienst aaneengesloten, vanaf de aanvang van de waarneming, een waarnemingstoeslag toegekend.

3. Functiegroep C t/m G: de waarnemingstoeslag bestaat voor werknemers in de salarisgroepen C t/m G uit het salarisverschil bij 0 periodieken tussen de waargenomen salarisgroep en de eigen salarisgroep.

4. Functiegroep H en I: voor de werknemers in de salarisgroepen H en I bestaat de waarnemingstoeslag uit 75% van het verschil tussen het maximum salaris van de waargenomen salarisgroep en de eigen salarisgroep.

b. Niet-volledig waarnemen

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

1. Functiegroep C t/m I: Indien de niet-volledige waarneming van de hogere functie wel tot de eigen functie behoort, wordt er gedurende de eerste drie maanden van deze waarne­ming geen waarnemingstoeslag gegeven. Indien de volledige waarneming van de hogere func­tie wel tot de eigen functie behoort en langer dan drie maanden achtereen duurt, wordt na een waarne­ming van drie maanden een waarnemings-toeslag toe­ge­kend.

2. Functiegroep C t/m I: Indien de niet-volledige waarneming van de hogere functie niet tot de eigen functie behoort, wordt na een waarneming van minimaal een hele dienst aaneen­gesloten, vanaf de aanvang van de waarneming, een waar­nemingstoeslag toegekend.

3. Functiegroep C t/m G: de waarnemingstoeslag bestaat voor werknemers in de salarisgroepen C t/m G uit de helft van het salaris­verschil bij 0 periodieken tussen de waarge­nomen salarisgroep en de eigen salarisgroep.

4. Functiegroep H en I: voor de werknemers in de salarisgroepen H en I bestaat de waarne­mings­toeslag uit 37,5% van het ver­schil tussen het maximum salaris van de waargenomen salarisgroep en de eigen salarisgroep.

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

4. Promotie

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

5. Plaatsing in een lager ingedeelde functie

a. Een werknemer van 50 jaar en ouder, die gedurende een aaneen­gesloten periode van twee jaar of langer in dienst van de werkgever is, zal wanneer in aanslui­ting op bovenge­noemde periode een, om organisatorische redenen, wijzi­ging van de functie plaatsvindt, waarbij de nieuw uit te oefenen functie in een lagere salaris­groep is ingedeeld dan de oorspron­kelijk uitgeoe­fende functie, het maandsalaris behou­den dat hij genoot vóór de functie­wijziging. Het nieuwe maandsalaris groeit door naar het maximum van de oude salarisgroep.

b. Voor de werknemer jonger dan 50 jaar, die gedurende een aaneen­gesloten periode van twee jaar of langer in dienst van de werkge­ver is, en als gevolg van organisa­to­rische redenen wordt overge­plaatst, geldt de volgende regeling:

bij indeling in een lagere salarisgroep wordt de werkne­mer via inschaling een maandsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oor­spronkelijke maands­alaris ligt. Indien het toekennen van periodieken niet toerei­kend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Het nieuwe maandsalaris en de per­soon­lijke toeslag worden geïndexeerd. Het nieuwe maandsalaris en de persoon­lijke toeslag groeien door naar het maximum van de oude salarisgroep.

c. Voor de werknemer jonger dan 50 jaar, die als gevolg van andere redenen dan genoemd in lid b. wordt overgeplaatst, geldt dat de persoonlijke toeslag niet wordt geïndexeerd en zal worden afgebouwd. Structurele salarisverhogingen worden aan deze werknemers slechts voor de helft toegekend. De andere helft wordt in mindering gebracht op de persoonlijke toeslag. Zodra de persoonlijke toeslag kleiner is dan 0,5% van het maandsalaris ontvangt de werknemer geen structurele verhoging meer totdat de persoonlijke toeslag volledig is verdwenen.

**Artikel 22**

Toeslag voor het werken in ploegen

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

Deze toeslag bedraagt per maand voor de:

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

2-ploegendienst met

zaterdagdiensten : 21% van het maandsalaris;

5-ploegendienst : 31% van het maandsalaris.

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

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

a. De werknemer jonger dan 50 jaar.

Gedurende 52 weken ontvangt de werknemer 100% van de ploegen­toe­slag die op hem van toepassing was. Hierna wordt afgebouwd over een periode van 14 jaren waarbij elk jaar de ploegen­toe­slag met 1/14e deel wordt vermin­derd. De ploegentoeslag of het eventu­ele restant daarvan wordt niet meer afge­bouwd na het bereiken van de 50-jarige leeftijd. De ploegentoeslag wordt omgezet in een persoonlijke toeslag die niet geïndexeerd wordt.

b. De werknemer van 50 jaar en ouder.

De ploegentoeslag wordt niet afgebouwd. De ploegentoeslag wordt echter omgezet in een persoonlijke toeslag die niet geïndexeerd wordt.

c. Indien wordt overgeschakeld naar een met een lagere toeslag beloond ploegen­dienst­rooster is het bepaalde in lid 2 van over­een­komsti­ge toepassing, met dien verstande dat de in dit lid genoemde afbouw wordt berekend over het verschil van de ploegen­toesla­gen.

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

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

- bij 25 of meer dienstjaren: gedurende 3 jaar 50% van de ploe­gentoeslag;

- bij 20 tot 25 dienstjaren : gedurende 2 jaar 50% van de ploe­gentoe­slag;

- bij 15 tot 20 dienstjaren : gedurende 1 jaar 50% van de ploe­gentoe­slag.

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

Bij overplaatsing naar een dienst met een lagere toeslag op verzoek van de werknemer zelf, vindt geen afbouw plaats, maar zal direct de lagere ploegentoeslag van kracht worden. Indien de werknemer op eigen verzoek wordt overgeplaatst, maar reeds 55 jaar of ouder is, zal geen afbouw plaatsvinden. Op dat moment wordt de ploegentoeslag omgezet in een persoonlijke toeslag die niet geïndexeerd wordt.

5. Sprongtoeslag

a. De werknemer die anders dan door eigen toedoen tijdelijk wordt overgeplaatst naar een andere dienst dan die vol­gens zijn roos­ter maar binnen de normale arbeidsduur, ontvangt daarvoor per overgang een eenmalige uitke­ring van één uurinkomen (sprongvergoe­ding).

b. Bij terugplaatsing naar de oorspronkelijke dienst wordt de onder a. genoemde uitkering alleen dan opnieuw be­taald, indien de werk­ne­mer wordt terugge­plaatst, nadat hij gedurende tenminste drie aansluitende diensten in de voor hem afwijkende dienst heeft gewerkt.

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

d. Bij tijdelijke overplaatsing in een ploegendienst, waar­voor een lagere ploegen­toe­slag geldt dan die volgens het rooster behoudt de werknemer zijn ploegen­toeslag.

**Artikel 23**

Bijzondere beloningen

1. Overwerk

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

2. Overwerktoeslag

Ingeval van overwerk worden de overuren uitbetaald ver­meerderd met de volgende toeslagen:

a. 45% voor overuren tot 18.00 uur gewerkt op maandag t/m vrij­dag. Dit geldt niet voor werknemers met variabele werktijden. En 45% voor overuren van 18.00 tot 07.00 uur (voor Wormer:06.00 uur) gewerkt op maandag tot en met vrijdag 23.00 uur (voor Wormer:22.00 uur).

1. 125% voor overuren gewerkt tussen vrijdag 23.00 uur (voor Wormer: 22.00 uur) en

maandag 07.00 uur (voor Wormer: 06.00 uur). Voor overuren gewerkt op een normale feestdag geldt een toeslag van 125%, respectievelijk 225% voor overuren gewerkt tijdens de vrij geroosterde diensten tijdens de beide Kerstdagen en Nieuwjaarsdag.

c. Overwerktoeslag werknemer in 5-ploegendienst

Het totaal aan weekenddagen wordt gesteld op 104 dagen per jaar conform rooster. Voor overuren op weekenddagen geldt een toeslag van 125%. Op alle overige dagen ongeacht de kalenderdag geldt de overwerktoeslag van 45%.

3. Tijd voor tijd

Overuren worden per maand uitbetaald respectievelijk in vrije tijd opgenomen. Een

werknemer kan de gewerkte overuren in overeenkomstige vrije tijd opnemen. Alle toeslagen

worden echter uitbetaald in geld.

4. Maaltijdvergoeding

Indien de werknemer in dagdienst respectievelijk ploegen­dienst, aansluitend­ aan zijn dienst

tenminste 2 uren respectievelijk 4 uren overwerk verricht of binnen een etmaal een extra

dienst wordt gewerkt, wordt op ver­zoek een maaltijd verstrekt.

5. Verschoven uren

Niet tot overwerk behoren verschoven uren.

a. Er is sprake van verschoven uren, indien in afwijking van het gangbare dienstrooster uren en/of diensten worden gewerkt die vallen binnen het roostervenster, zonder dat het aantal uren volgens het dienstrooster wordt overschreden. Het roostervenster is een reeks van aaneengesloten diensten dat begint om 07.00 uur (Wormer 06.00 uur) van de dag waarop de eerste dienst volgens rooster begint tot 07.00 (Wormer 06.00) uur na de laatste dienst volgens rooster. Gewerkte uren buiten het roostervenster zijn overwerkuren.

b. Op verzoek van de werknemer kunnen na overleg met de werkge­ver verscho­ven uren worden gemaakt indien dit in de onderne­ming te realiseren valt. In dat geval wordt geen toeslag uitbe­taald.

1. Het vaststellen van verschoven uren in collectief verband vormt een punt van overleg met de

onderne­mingsraad.

1. Indien een groep werknemers de werktijd t.o.v. het dienstroos­ter eenmalig wenst te verschuiven, wordt door middel van een stemming de mening van alle be­trokkenen gepeild en bij meer­derheid beslist.

e. Voor verschoven uren op verzoek van de werkgever wordt een toeslag betaald van 55% per uur.

6. Slaapuren

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

7. Extra opkomst

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

8. Consultatie en Opkomstvergoeding

a. Een werknemer kan buiten de gangbare werktijden geraadpleegd worden. Naast telefonische consultatie kan ook in uitzonderlijke gevallen een extra komst naar het bedrijf noodzakelijk zijn. Om te vermijden dat deze consultaties en/of extra opkomsten lichtvaardig plaatsvinden, is een interne procedure opgesteld, volgens welke lijnen de benadering van de betrokken werknemers dient plaats te vinden.

b. Als vergoeding voor het feitelijk telefonisch consulteren, dat niet leidt tot een extra gang naar het bedrijf van de betrokken werknemer, wordt een vergoeding gegeven voor alle in de volgende tabel genoemde periodes. Deze vergoeding dient te worden beschouwd als een vergoeding voor de gehele betreffende periode, ongeacht het aantal keren dat binnen dezelfde periode een telefonisch consult plaats vindt.

c. Wanneer de werknemer daadwerkelijk een extra gang naar het bedrijf dient te maken om werkzaamheden uit te voeren, wordt per opkomst een opkomstvergoeding toegekend tijdens de in de volgende tabel genoemde periodes. Indien over hetzelfde onderwerp aan de extra gang een telefonisch consult is vooraf gegaan dan wordt dit telefonisch consult niet vergoed.

d. Naast de opkomsttoeslag behoudt de werknemer zijn aanspraak op de geldende overwerkregeling en reiskostenvergoeding.





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

**Artikel 24**

Bijzondere toeslagen

1. Bij de bepaling van het uurloon voor bijzondere toeslagen conform artikel 26, wordt onder uurinkomen verstaan: het maandinkomen als bedoeld in artikel 1 lid i gedeeld door 156,6 Hiermee wordt bij de bepaling van het uurloon derhalve ook rekening gehouden met een eventuele persoonlijke toeslag.

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

**Artikel 25**

Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei tot en met 30 april.

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

3. Onder jaarinkomen wordt verstaan: het maandinkomen als bedoeld in artikel 1 lid i in de maand mei vermenigvuldigd met 12 of met een lagere vermenigvuldi­gingsfac­tor naar gelang de werknemer korter dan een jaar in dienst van de werkge­ver is geweest.

4. Indien de werknemer gedurende een deel van het vakantietoe­slagjaar een hoger maandinkomen heeft ontvangen dan in mei dan wordt deze pro-rata voor de bereke­ning van de vakantietoeslag meegenomen.

5. Het onder lid 4 gestelde geldt ook voor de zogenaamde vervangings­toeslag, mits deze over een periode van meer dan 1 maand is uitbe­taald.

6. Voor de berekening van het aantal maanden waarover vakan­tietoeslag wordt betaald is het genoemde in artikel 20 lid 3 van toe­passing.

7. De vakantietoeslag wordt jaarlijks vóór 1 juni aan de werknemer uitbetaald.

Met inachtneming van het bepaalde in artikel 31 lid 3 wordt de vakan­tietoeslag aan de werknemer, die langdurig arbeids­ongeschikt is op hetzelfde tijdstip c.q. in dezelfde periode betaald waarin deze aan de overige werknemers wordt uitbe­taald.

**Artikel 26**

Gratificatie

1. In december van elk jaar ontvangt de werknemer een gratifi­catie. Vanaf 2015 wordt de gratificatie in november uitbetaald.

2. De gratificatie bedraagt voor een werknemer die het gehele kalenderjaar in dienst is van de werkgever 8,33% van het jaarinkomen.

3. Onder jaarinkomen wordt verstaan: het maandinkomen als bedoeld in artikel 1 lid i in de maand december vermenig­vul­digd met 12 of met een lagere vermenig­vuldi­gingsfactor naar gelang de werknemer korter dan een jaar in dienst van de werkge­ver is geweest.

4. Indien de werknemer gedurende een deel van het kalenderjaar een hoger

maandinkomen heeft ontvangen dan in december dan wordt deze pro-rata voor de bereke­ning van de gratifi­catie meegenomen.

5. Het onder lid 4 gestelde geldt ook voor de zogenaamde vervangings­toeslag, mits deze over een periode van meer dan 1 maand is uitbe­taald.

6. Voor de berekening van het aantal maanden waarover de gratificatie wordt betaald is het genoemde in artikel 20 lid 3 van toe­passing.

7. Indien een werknemer in de maanden november of december in dienst van de werkgever treedt, dan wordt de gratificatie over de periode van het dienstverband in deze twee maanden in december van het volgende jaar uitbetaald, behoudens het gestelde in lid 8.

8. Indien een werknemer de onderneming binnen de proeftijd van 2 maan­den verlaat dan heeft hij geen recht op de gratifica­tie.

9. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband vindt uitkering van de gratifi­catie bij de laatste uitbetaling plaats.

10. De uitbetaling van de gratifica­tie vindt plaats in decem­ber (voor de Kerstdagen) .

**Artikel 27**

Levensloop

Deze regeling is sinds 2012 gesloten voor nieuwe toetreders en deelnemers die ultimo 2011 een spaarsaldo hadden kleiner dan € 3000,-.

**Artikel 28**

1. Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval

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

2. Loondoorbetaling bij de eerste 24 maanden ziekte.

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende 2 jaar de volgende loondoorbetaling gelden:

- maand 1 tot en met maand 6: 100% van het netto inkomen.

- maand 7 tot en met maand 12: 90% van het netto inkomen.

- maand 13 tot en met maand 24: 85% van het netto inkomen.

De Arbo-arts toetst in hoeverre hervatting van werkzaamheden op arbeidstherapie mogelijk is. Als de medewerker werkt op basis van arbeidstherapie zal volledige loondoorbetaling plaatsvinden. Indien het oordeel van de Arbo-arts is dat werkhervatting in het geheel niet mogelijk is, vindt eveneens volledige loondoorbetaling plaats. Indien de werknemer werkhervatting op arbeidstherapie weigert, zal de werkgever het inkomen korten volgens bovenstaande staffel. Bij herhaaldelijk weigeren, kan loondoorbetaling volledig worden stopgezet.

3. Arbeidsongeschiktheid na het 3e jaar ziekte

a. De werkgever heeft ten behoeve van de werknemers in dienst voor 1 juli 2010 bij volledige arbeidsongeschiktheid een aanvullende verzekering ingevolge volledige arbeidsongeschiktheid afgesloten. De uitkering bedraagt 20% van het jaarinkomen, met een maximum van 20% van het maximum uitkeringsdagloon WIA. De voorwaarden van de aanvullingsregeling zijn opgenomen in het Informatieboekje Arbeidsvoorwaarden en Regelingen.

b. Bij gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die in passende arbeid bij de werkgever is tewerkgesteld, een aanvulling verstrekken op het nieuwe inkomen. Deze aanvulling bedraagt het verschil tussen het oude jaarinkomen en het nieuwe jaarinkomen (rekening houdend met een eventuele WGA uitkering) waarbij vanaf het 3e jaar van ziekte over een periode van 12 jaar elk jaar het verschil met 1/12e deel wordt verminderd. De afbouw stopt na het bereiken van de 50-jarige leeftijd, waarbij de aanvulling wordt omgezet in een persoonlijke toeslag die niet geïndexeerd wordt.

c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid waarbij geen passende arbeid voorhanden is binnen het bedrijf, zal in de paritaire WIA commissie gesproken worden over een passende oplossing. Zie bijlage 3 van deze CAO voor de protocolafspraak bij arbeidsongeschiktheid.

d. Wanneer als gevolg van wijzigingen bij wet c.q. bij algemene maatregel van bestuur de WIA-uitkering op een lager niveau wordt gebracht dan 70% blijft niettemin als uitgangspunt voor de berekening van de in dit lid van dit artikel bedoelde aanvulling(en), het bedrag gelden dat over­eenkomt met een uitkering van 70%.

4. a. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:

1. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;

1. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waar-

over hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie

heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie

opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;

3. door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;

4. zonder deugdelijke grond passende arbeid niet verricht;

b. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loonbetaling op te schorten dan wel bovenwettelijke loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

1. de controlevoorschriften overtreed;

1. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aan­wijzingen

bij ziekte;

c. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde bovenwettelijke loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

1. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddeldelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;

2. misbruik maakt van de voorziening;

3. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de bedrijfsvereniging.

5. Herverzekering WIA-hiaat

De werkgever zal voor de werknemers een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering af sluiten, ter compensatie van de financiële gevolgen van de WIA. Deelname aan deze verzekering is verplicht. De premie van de verzekering is voor rekening van de werkgever.

6. WIA excedent

Voor de werknemer wiens inkomen het maximum uitkeringsdagloon WIA overschrijdt, wordt door de werkgever een persoonlijke aanvullende verzekering afgesloten. Deze regeling is opgenomen in het Informatieboekje Arbeidsvoorwaarden en Regelingen.

1. Werkgever betaalt het op het nettoloon van werknemers te verhalen deel in de gedifferentieerde WGA -premie tot een maximum van 0,25%. Indien de premie verder stijgt, zullen cao partijen tijdens het cao overleg afspraken maken over de verdeling hiervan.

8. Onder inkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het inkomen dat de werkne­mer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

**Artikel 29**

Uitkering bij einde dienstverband

1. De werknemer, wiens dienstverband bij de werkgever onafge­broken 10 of meer jaren heeft bestaan, ontvangt van de werkgever bij de datum van ingang van de (pre)pensionering ter gelegenheid van de beëindiging van de dienstbetrekking, mits deze op rechtmatige wijze geschiedt, een uitkering ineens van 46% van het laatstgenoten maandinkomen.

2. De in lid 1 genoemde uitkering wordt onder dezelfde voor­waarden eveneens toege­kend bij beëindiging van de dienstbetrekking met de werknemer die volledig arbeids­on­geschikt is in de zin van de WAO/WIA.

**Artikel 30**

Uitkering bij overlijden

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

2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan

1. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;

b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

3. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een geza­menlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzor­ging voorzien.

4. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 1 van dit artikel kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens de Ziektewet en de WAO/WIA.

HOOFDSTUK V AANVULLENDE REGELINGEN

#### Artikel 31

Zorgverzekering

De werknemer die deelneemt aan een door of vanwege de werkgever gesloten collectieve zorgverzekering, ontvangt met ingang van 1 juli 2013 van de werkgever naast de wettelijke bijdrage een tegemoetkoming in de kosten van bruto € 330 per jaar. In 2016 en 2017 zal OLAM de bijdrage van €330,- ten behoeve van ziektekosten netto uitkeren middels gebruikmaking van het beschikbare forfait van de werkkostenregeling.

De voorwaarden zijn opgenomen in het Informatieboekje Arbeidsvoorwaarden en Regelingen.

#### Artikel 32

# Pensioenregeling

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

Er is sprake van een aansluiting op vrijwillige basis voor zowel de basisregeling (salaris tot € 57.156) als voor de excedentregeling boven deze grens tot (€ 101.519). Deze grensbedragen gelden voor 2016. Deze bedragen worden jaarlijks aangepast door pensioenfonds Zoetwaren.

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

1. Pensioenfonds Zoetwaren voert voor 2016 een pensioenregeling met een pensioenopbouw van 1,875% per dienstjaar, een partnerpensioen van 70% op spaarbasis, met een franchise van € 13.449 (cijfer 2016).

Hierbij hoort een pensioenpremie van 24,5% van de pensioengrondslag (pensioengevend loon minus de franchise).

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

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

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

1. De werknemersbijdrage bedraagt vanaf 1 januari 2016 3,7% van de pensioengrondslag van de basis- en excedentregeling bij pensioenfonds Zoetwaren.

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

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

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

HOOFDSTUK VI SLOTBEPALINGEN

**Artikel 33**

Tussentijdse wijzigingen

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

#### Artikel 34

Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze CAO treedt in werking met ingang van 1 juli 2016 en eindigt op 31 maart 2018 van rechtswege, derhalve zonder dat voorafgaande opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde: Partijen ter andere zijde:

OLAM Cocoa BV te Koog aan de Zaan FNV te Amsterdam

Directie Voorzitter

Secretaris

CNV Vakmensen te Utrecht

Voorzitter

Secretaris

BIJLAGE I

**FUNCTIE-INDELING**

BIJLAGE II

Salarisverhoging

* Salarisschalen per 1 juli 2016 (inclusief 2,5%).



* Salarisschalen per 1 juli 2017 (inclusief 1,875%).



NB:

In de loonstijging van 2016 en 2017 is 0,33%  per 12 maanden verwerkt uit de eenmalige vergoeding van 1% per 1 januari 2017 en 1 januari 2018 welke door de overgang naar het BPF Zoetwaren niet langer in het JHF pensioenfonds kunnen worden gestort.  Deze eenmalige uitkeringen worden vervangen door een structurele loonsverhoging van 0,33% per 12 maanden.

BIJLAGE llI

**Protocol**

**Wet Verbetering poortwachter**

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

1. OLAM draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

2. Tijdens het reïntegratieproces is werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te herplaatsen in een passende functie. Wettelijke mogelijkheden zullen daarbij maximaal worden benut. Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, dan zal OLAM zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere passende functie binnen het bedrijf. Blijkt, na overleg in de paritaire commissie WIA, dat er bij werkgever geen passende arbeid beschikbaar is en werknemer intern niet herplaatst kan worden, dan zal het plan van aanpak worden gericht op het vinden van passende arbeid bij een andere werkgever.

3. Voor mensen die 35 tot 80% arbeidsongeschikt zijn is een passende functie gedefinieerd als een functie die zoveel mogelijk aansluit bij de resterende verdiencapaciteit van de medewerker en inhoudelijk ook zo goed mogelijk aansluit bij de capaciteiten. Een passende functie zal minimaal 50% van de resterende verdiencapaciteit benutten.

4. De paritaire commissie WIA zal in de volgende gevallen een oplossing zoeken:

* indien er intern geen passende functie beschikbaar lijkt te zijn waarin een werknemer gereïntegreerd kan worden;
* indien er een financieel onbillijke situatie lijkt te ontstaan, waarbij in ieder geval de leidraad is dat een medewerker naast de ploegendiensttoeslag niet meer dan een loongroep verschil kan afbouwen;
* in de gevallen dat de UWV arts bij herkeuring concludeert dat de medewerker weer arbeidsgeschikt is voor de oude functie, maar deze niet langer beschikbaar is.

5. Indien het UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WIA-uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende reïntegratie-inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode (maximaal één jaar) een aanvulling tot 100% van het netto-inkomen. Het voorgaande is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen (maximaal 3 maanden). Deze verlengde loondoorbetaling komt niet ten laste van de lengte van de aanvullingsperiode zoals omschreven in Artikel 31 van de CAO.

6. Na oriëntatie op een mogelijke nieuwe functie en na overleg met de werknemer zal werkgever een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk en binnen 10 werkdagen na dit overleg doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient de second opinion binnen 10 werkdagen na dagtekening van het aanbod tot passend werk aan te vragen. De kosten van de aanvraag van deze second opinion komen voor rekening van de werkgever.

7. Indien de werknemer gebruik maakt van het recht op een second opinion en de werknemer tevens het aanbod van de werkgever tot passend werk weigert, geldt het volgende. Gedurende de behandeling van de second opinion door het UWV zal werkgever het loon doorbetalen. Mocht echter blijken dat het UWV tot het oordeel komt dat de weigering onterecht is, dan levert de werknemer 5 vakantiedagen in wegens ongeoorloofd verzuim.

8. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering onterecht is, dan is de werknemer genoodzaakt de aangeboden arbeid alsnog direct (de dag volgend op de ontvangst van de UWV-beschikking) te aanvaarden. Indien dit niet direct gebeurt, hoeft OLAM het loon van de medewerker niet door te betalen of hoeft hij de uitkering van de medewerker niet aan te vullen (art 7:629-3 BW).

9. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft aanvaard, zal interne herplaatsing geschieden volgens de bepalingen van Artikel 31 van de CAO van OLAM Cocoa B.V.

10. Ter bevordering van inschakeling bij een andere werkgever, zal het doorgaans nodig zijn dat deze taak wordt uitbesteed, bijvoorbeeld aan een reïntegratiebedrijf (outplacementbureau). Voordat een medewerker passende arbeid bij een andere werkgever aanvaardt, vraagt de werkgever toestemming aan de uitvoeringsinstelling. Zij beoordeelt of het werk passend is. Daarbij gaat het voornamelijk om de vraag of het aansluit bij de resterende belastbaarheid van de medewerker. Een medewerker heeft geen recht meer op loon als hij andere passende arbeid bij een andere werkgever weigert, terwijl de werkgever voor dat werk toestemming heeft gekregen van de uitvoeringsinstelling (art 7:629-3 BW).

11. Werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen. Werkgever bevordert de inschakeling van de werknemer in voor hem passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever (art 7:658a lid 1 BW).

12. De medewerker kan in dienst treden bij een andere werkgever (gaat met deze een arbeidsovereenkomst aan), maar kan ook, gedurende maximaal een half jaar, aan deze andere werkgever uitgeleend worden (detachering, hij blijft dan in dienst bij OLAM). Dit is een goede mogelijkheid om af te tasten of de medewerker elders onder passende omstandigheden kan werken. Bij detachering betaalt OLAM het loon door aan de medewerker, waarvoor OLAM een vergoeding krijgt van de werkgever die de medewerker inleent.

BIJLAGE IV

**OVERIGE AFSPRAKEN:**

1. Werkgelegenheid

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

1. Vitaliteitsbeleid/duurzame inzetbaarheid

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

1. Tijdregistratie

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

1. Arbeidsongeschiktheidsbeleid

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

1. **Koppeling beoordeling en beloning**

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

1. **Wijziging WW**

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het sociaal akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Na het SER-advies “Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW” en nadat het StvdA-advies aan sociale partners met betrekking tot de reparatie van de WW in de cao is afgerond, naar verwachting in het voorjaar 2015, zullen cao-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de brief van de StvdA van 24 december 2013 en van 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao opengebroken”.

1. **Overgangsregeling artikel 19 lid 1 b**

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

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

- 57 jaar heeft bereikt: 13 uur per kwartaal

- 58 jaar heeft bereikt: 13 uur per kwartaal

- 59 jaar heeft bereikt: 26 uur per kwartaal

- 60 jaar heeft bereikt: 39 uur per kwartaal

- 61 jaar heeft bereikt: 52 uur per kwartaal

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