



Cerestar Benelux B.V.

A Cargill Company

#208086

Collectieve Arbeidsovereenkomst

1 januari 2005 tot en met 31 mei 2006

INHOUDSOPGAVE

| <u>Artikel</u> | | <u>Pagina</u> | <u>Omschrijving</u> |
|----------------|-----------|---------------|--|
| 1 | 4 | | Definities |
| 2 | 5 t/m 8 | | Algemene verplichtingen van de werkgever |
| 3 | 9 | | Algemene verplichtingen van de vakverenigingen |
| 4 | 10 en 11 | | Algemene verplichtingen van de werknemer |
| 5 | 12 en 13 | | Aanneming en ontslag |
| 6 | 14 t/m 16 | | Dienstrooster en arbeidsduur |
| 7 | 17 t/m 19 | | Salarisgroepen en salarisschalen |
| 8 | 20 en 21 | | Toepassing van de salarisschalen |
| 9 | 24 t/m 30 | | Bijzondere beloningen |
| 10 | 29 | | Zon- en feestdagen |
| 11 | 30 t/m 32 | | Afwezigheid |
| 12 | 33 t/m 37 | | Vakantie |
| 13 | 38 | | Vakantietoeslag |
| 14 | 39 | | Arbeidsongeschiktheid |
| 15 | 40 | | Pensioenregeling |
| 16 | 41 | | Bedrijfsreglement |
| 17 | 42 | | Premiespaarregeling, spaarloonregeling |
| 18 | 43 en 44 | | Oudere werknemers |
| 19 | 45 | | Uitkering bij overlijden |
| 20 | 46 | | Buitengewone verhoudingen |
| 21 | 47 | | Duur der collectieve arbeids-overeenkomst |

INHOUDSOPGAVE (vervolg)

| <u>Artikel</u> <u>schrijving</u> | <u>Pagina</u> | <u>Om-</u> |
|-------------------------------------|---------------|--|
| Bijlage Ia | 48 t/m 50 | Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij de eerste ziekte ligt vóór 1-1-2004 |
| Bijlage 1b | 51 t/m 53 | Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 01-01-04 |
| Bijlage II | 54 en 55 | Vorming van jeugdige werknemers |
| Bijlage III | 56 en 57 | Functielijst |
| Bijlage IV | 58 en 59 | Regeling uitkering ineens |
| Bijlage V | 60 | |
| Bijlage VI | 61 | Eenmalige uitkering |
| Bijlage VII | 62 | WAO-gat |
| Protocol A | 63 t/m 68 | Vakbondswerk |
| Protocol B | 69 | Bereidheid inzake sociaal beleid overleg te plegen |
| Protocol C | 70 en 71 | Overgangsmaatregelen |

Tussen

Cerestar Benelux B.V. te Sas van Gent

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Utrecht

CNV BedrijvenBond te Houten

De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening te Houten

elk als partij ter andere zijde

is overeengekomen dat de bestaande collectieve arbeidsovereenkomst welke per 31 december 2004 afliep voor de duur van 17 maanden zal worden verlengd.

ARTIKEL 1

Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : de partij ter ene zijde;
- b. vakvereniging : elk der partijen ter andere zijde;
- c. werknemer : de werknemer in dienst van de werkgever wiens functie op basis van functieclassificatie is c.q. wordt ingedeeld in één van de in artikel 7 lid 1 vermelde salarisgroepen;
- d. etmaal : een kalenderdag;
- e. week : een periode van 7 etmalen waarvan de eerste aanvangt op maandag;
- f. maand : een kalendermaand;
- g. dienstrooster : een arbeidstijdregeling aangevende op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- h. schaal/maand-salaris : het salaris als geregeld in artikel 7 en artikel 8;
- i. maandinkomen : het maandsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen, als bedoeld in art. 9 lid 2 onder a, b en c.

ARTIKEL 2

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen, en uiterlijk 2 maanden na bereikte overeenstemming over de overeengekomen wijzigingen de CAO ter beschikking van de werknemers te stellen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 20 en 21.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden welke in strijd zijn met het in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde.
Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst op deeltijdbasis worden de bepalingen van deze CAO naar rato toegepast, met dien verstande dat de beloning voor overwerk geldt voor uren uitgaande boven het aantal uren per dag van een full time medewerker.
Verzoeken om in deeltijd te gaan werken worden ingediend bij de direct leidinggevende met een kopie aan de afdeling personeelszaken. Indien een verzoek wordt afgewezen, dan zal dit schriftelijk gemotiveerd worden. Een kopie hiervan zal aan de Ondernemingsraad worden gezonden.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard. De werkgever verplicht zich om aan iedere werknemer de collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement beschikbaar te stellen.
5. Fusie, sluiting en reorganisatie
In het kader van de verplichtingen, die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels en het ondernemingsraadreglement dient de werkgever, indien deze overweegt
 - een fusie aan te gaan
 - het bedrijf of een bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien

bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken. Daarbij zal de werkgever, tenzij zwaarwichtige belangen van de onderneming of van de direct bij de onderneming belanghebbenden zich daartegen verzetten, zo spoedig mogelijk de vakvereniging, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen. Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakverenigingen en met de ondernemingsraad.

6. Organisatiebureaus

De werkgever zal - behoudens indien zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten - alvorens besloten is een opdracht te geven aan een extern organisatiebureau, de vakverenigingen en de ondernemingsraad hierover informeren onder mededeling van de voorgenomen opdracht aan dat organisatiebureau en de vakverenigingen en de ondernemingsraad in de gelegenheid stellen hierover hun visie kenbaar te maken.

7. Ingeleende arbeidskrachten

1. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan de ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden. De werkgever laat evenmin toe dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan 3 maanden worden verricht. Deze periode kan in overleg met de ondernemingsraad nog eens met drie maanden worden verlengd. Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
2. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten waarvoor op grond van het gestelde in lid 1 voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal hierover om de twee maanden schriftelijk informatie worden verstrekt aan de onder-

nemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:

- naam en adres van de uitlener(s)
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden
- het aantal ingeleende arbeidskrachten
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

8. Werkgelegenheid

- A . In het kader van het streven naar handhaving van de continuïteit van de onderneming en mede gericht op een zo groot mogelijke zekerheid van de werkgelegenheid van zijn werknemers zal de werkgever gedurende de looptijd van deze overeenkomst niet tot gedwongen ontslagen, anders dan om persoonlijke redenen de werknemer betreffende, overgaan tenzij bijzondere omstandigheden hem hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de vakverenigingen en de ondernemingsraad. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden.
- B. De werkgever zal de vakverenigingen ten minste 2x per jaar informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming, waarbij in het bijzonder aandacht zal worden besteed aan de werkgelegenheidsaspecten, onverlet het recht van de vakvereniging hiernaar bij de werkgever te informeren.
- C. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad, alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsuitvoering, zal:
1. de werkgever bij het ontstaan van vacature binnen de onderneming, de werknemers in die onderneming eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, onverlet de mogelijkheid gelijktijdig over te gaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming.
 2. de werkgever, teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, alle daarvoor relevante vacatures melden aan het CWI te Terneuzen c.q. afmelden.
 3. de werkgever, als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming, speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groepering op de arbeidsmarkt.

4. de werkgever het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is, zal de ondernemingsraad hierover worden geïnformeerd; onverminderd de bevoegdheid van de vakbonden hierover inlichtingen te vragen.

9. Gehandicapte werknemers

De werkgever zal een beleid voeren dat gericht is op het vermijden van risico's voor veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaats.

Daarmee zal het ontstaan van arbeidsongeschiktheid voortvloeiend uit arbeidsomstandigheden zoveel als redelijkerwijs mogelijk is voorkomen kunnen worden. Voorts zal de werkgever met inachtneming van het bepaalde in de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers bij de aanstelling en de tewerkstelling daar waar mogelijk gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen. Werkgever zal in goed overleg met de ondernemingsraad nadere invulling geven aan procedures, verband houdende met de uitvoering van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers.

10. Werkgeversbijdrage

Werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AAVN enerzijds en de FNV Bondgenoten te Utrecht, CNV Bedrijvenbond te Houten, De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening te Houten anderzijds gesloten overeenkomst, en wel gedurende de looptijd van deze overeenkomst.

ARTIKEL 3

Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze collectieve arbeidsovereenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 20 en 21, en daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.
3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement.

ARTIKEL 4

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht worden genomen.
5. De werknemer is gehouden, indien de werkgever dit noodzakelijk acht, in ploegendienst te werken, voor zover deze zich schriftelijk bij individuele arbeidsovereenkomst daartoe heeft verplicht.
6. 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.
7. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel geldende bedrijfsreglement.
8. Indien de werkgever daartegen bezwaar maakt, is het de werknemer verboden 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. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in artikel 14 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid.

9. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld gegevens omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
10. De werknemer, die voornemens is een verbintenis als genoemd in BW 7:670 jegens de overheid aan te gaan, behoeft de schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever.
11. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventuele bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.
12. De werknemer, die voor onbepaalde tijd is aangesteld, is voor zover in overeenstemming met de desbetreffende bepalingen, verplicht deel te nemen aan de in artikel 15 bedoelde pensioenregeling.

ARTIKEL 5

Aanneming en ontslag

1. Een dienstverband kan worden aangegaan:
 - a. voor onbepaalde tijd;
 - b. voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. voor het verrichten van een bepaald karwei.

Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

2. Bij het aangaan van een dienstverband voor onbepaalde tijd geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden; bij het aangaan van een dienstverband voor bepaalde tijd alsmede voor het verrichten van een bepaald karwei geldt een wederzijdse proeftijd van een maand. Voorgaande geldt tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een andere regeling wordt getroffen.
3. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden volgens BW 7:678 of 679, alsmede tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, kan het dienstverband onmiddellijk worden beëindigd.
4. Een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur eindigt op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

Een dienstverband voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt bij het gereedkomen van het karwei waarvoor het dienstverband werd aangegaan.

In afwijking van BW 7:668a.1, geldt ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en dienstverbanden voor het verrichten van een bepaald karwei vanaf het moment dat tussen de werkgever en de werknemer:

 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, de tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan 2 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

5. Het in BW 7:670.1 en 3 bepaalde is niet van toepassing op de in lid 2 b en c bedoelde dienstverbanden.
6. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging door: de werkgever of de werknemer.

De werkgever zowel als de werknemer nemen daarbij de in BW 7:672 bepaalde termijnen en het in artikel 6 B.B.A. bepaalde in acht. Ongeacht het in BW 7:672 bepaalde geldt echter dat de termijn van opzegging ten minste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen tegen het eind van de maand kan geschieden.

7. Ongeacht het in de vorige leden bepaalde, eindigt elk dienstverband van rechtswege zonder opzegging met ingang van de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt.

Op een dienstverband voor onbepaalde tijd dat is aangegaan met een werknemer van 65 jaar of ouder of op een voortgezet dienstverband met een werknemer die de 65-jarige leeftijd heeft bereikt, geldt, in afwijking van het in BW 7:671 en van het in BW 7:672 bepaalde, een opzeggingstermijn van één week.

8. Het bepaalde in BW 7:670.3 (opzeggingsverbod tijdens militaire dienst) is niet van toepassing op een werknemer, die jegens de overheid een verbintenis als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de Noodwachten heeft aangegaan, tenzij hij vóór zijn indiensttreding c.q. vóór het aangaan van een dergelijke verbintenis een schriftelijke verklaring van de werkgever heeft verkregen dat deze geen bezwaar tegen een dergelijke verbintenis heeft.

ARTIKEL 6

Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een tijdvak van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
 - b. een 2-ploegdienstrooster zonder arbeidsuren op zaterdag, dat een tijdvak van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week;
 - c. een 2-ploegdienstrooster met arbeidsuren op zaterdag dat een tijdvak van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week;
 - d. een 2-ploegdienstrooster (2-continudienstrooster) met arbeidsuren op zaterdag en zondag dat een tijdvak van 8 aaneengesloten weken omvat met een normale arbeidsduur van gemiddeld 38 uur vanaf 1-1-2005 te lezen 37 uur en vanaf 1-1-2006 te lezen: 36 uur) per week;
 - e. een 3-ploegdienstrooster dat een tijdvak van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week;
 - f. een 5-ploegdienstrooster dat een tijdvak van 10 aaneengesloten weken omvat met een normale arbeidsduur van gemiddeld 36,8 uur (vanaf 1-1-2005 te lezen 35,9 uur en vanaf 1-1-2006 te lezen 35 uur) per week. De gemiddelde werktijd in 2006 wordt gerealiseerd door 10 terugkomdagen”.

Vijf hiervan vinden in dagdienst plaats ten behoeve van trainingsactiviteiten en vijf worden gebruikt voor de overbrugging van de vakantieperiode.

- g. 1. De werkgever stelt in overleg met de desbetreffende commissie uit de O.R. eenmalig per kalenderjaar de respectieve dienstroosters vast. Daarbij zal er voor de roosters bedoeld onder lid 1 a t/m c en lid e rekening mee worden gehouden dat

op 13 (vanaf 1-1-2005 te lezen 19,5 en vanaf 1-1-2006 te lezen 26) werkdagen of -diensten geen arbeid volgens dienstrooster wordt verricht.

2. Het bepaalde in artikel 9 lid 3 en lid 5 is niet van toepassing indien een werknemer in opdracht van de werkgever arbeid verricht op een der in het vorige sub-lid 1 bedoelde dagen of diensten. In dat geval ontvangt hij voor de gewerkte uren eventueel uren compenserend vrij op een door de werkgever vast te stellen ander tijdstip.
 3. De in het vorige sub-lid bedoelde dagen of diensten kunnen niet worden opgespaard en zijn niet in geld verrekenbaar.
2. Incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van minder dan een kwartier worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
 3.
 - a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 werkdagen van de week tussen 8.00 en 17.00 uur.
 - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 of op de 6 eerste dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst en een middagdienst of nachtdienst respectievelijk in een dagdienst en een nachtdienst zijn ingedeeld.
 - c. In 2-ploegen met arbeidsuren op zaterdag en zondag wordt normaliter gewerkt op 7 dagen in de week.
 - d. In 3-ploegendienst wordt normaliter op 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld.
 - e. In 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst, middagdienst, nachtdienst en dagdienst zijn ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen.

4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt. Tewerkstelling op een roostervrije dag wordt nimmer beschouwd als een overplaatsing.
5. Over algemene dienstroosterwijzigingen waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers en de ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen daarover met de werkgever overleg te plegen.
6. Bij de werknemer met een deeltijd arbeidsovereenkomst kan het hierbij behorende aantal ADV-uren niet opgenomen worden in vrije tijd, maar zal in alle gevallen worden uitbetaald.

ARTIKEL 7

Salarisgroepen en salarisschalen

1. a. De werknemers zijn c.q. worden op basis van de door hen uitgeoefende functies ingedeeld in salarisgroepen. De functie-indeling is vermeld in bijlage III van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

b. De salarisgroepen 10, 20, 30 en 40 omvatten:

- een leerlingenschaal
- een leeftijdschaal
- een vakvolwassenschaal

De salarisschaal 50 omvat:

- een leeftijdschaal
- een vakvolwassenschaal

c. De leerlingenschalen bestaan uit één subgroep, en wel subgroep I. De leeftijdschalen en de vakvolwassenschalen bestaan uit drie subgroepen en wel:

- subgroep 1 : de aannamegroep
- subgroep 2 : de groep voor het normale functioneren
- subgroep 3 : de multifunctionele groep.

De uitgewerkte salarisschalen zijn opgenomen in bijlage VI van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

2. De indeling in de subgroepen geschiedt als volgt:

Gedurende de leeftijd die bij de leerlingenschaal hoort, blijft de werknemer ingedeeld in subgroep 1. Gedurende de leeftijd, die hoort bij de leeftijdschaal en na het bereiken van de vakvolwassen leeftijd, is indeling in subgroep 1 slechts mogelijk voor maximaal 1 jaar in de salarisgroep 10, 20, 30 en 40 en voor maximaal 2 jaar in salarisgroep 50. De indeling in subgroep 2 geldt voor de werknemers, die in hun eigen functie normaal functioneren. Voor de indeling in subgroep 3, de multifunctionele groep, gelden de volgende richtlijnen:

- a. Voor het productiepersoneel is het kennen, kunnen en regelmatig uitoefenen van 2 of meer functies met een afzonderlijke werkclassificatie reden om in subgroep 3 te worden ingedeeld. Indeling geschiedt dan in de salarisgroep, die bij de hoogst ingedeelde functie behoort.
 - b. Voor het technische dienst- en overig personeel wordt naast het onder a bepaalde, mede de optimale inzetbaarheid in de desbetreffende functie en de mate van specialisatie in aanmerking genomen. Tevens is het inwerken van aankomende vaklieden en nieuwe werknemers een bijkomende reden om in de subgroep 3 te worden ingedeeld.
3. Indeling in een hogere salarisgroep of subgroep gaat in op de eerste van de maand nadat de indeling heeft plaatsgevonden.
Indeling in een hogere subgroep geschiedt naar het naast hogere schaalsalaris.
4. a. Een werknemer, die door eigen toedoen, of op eigen verzoek een functie gaat uitoefenen, die in een lagere salarisgroep is ingedeeld wordt in die lagere salarisgroep ingedeeld op de eerste van de maand, nadat de indeling heeft plaatsgevonden.
 - b. Een werknemer, die om bedrijfsorganisatorische redenen of door het opheffen van zijn functie, een functie gaat uitoefenen die in een lagere salarisgroep is ingedeeld, wordt ingedeeld in die lagere salarisgroep.
 - c. De vaststelling van het nieuwe schaalsalaris voor deze werknemers is geregeld in artikel 8 lid 4 sub b en lid 4 sub c.
5. Iedere werknemer ontvangt een schriftelijke mededeling van de salaris- groep, waarin zijn functie is ingedeeld, van zijn schaalsalaris met de daarbij behorende subgroep en met de eventueel daarbij behorende periodieken.
6. a. Bij bezwaar tegen indeling van zijn functie volgens de werkclassificatie kan de werknemer gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:
De werknemer pleegt eerst overleg met zijn naaste chef en dient daarna zijn bezwaren schriftelijk in bij de Afdeling Personeelszaken. Het bezwaarschrift dient vergezeld te gaan van gegronde argumenten, zoals b.v.: uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving. De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaarschrift van

de werknemer, waarna het bezwaar wordt behandeld door het desbetreffende organisatiebureau.

- b. Indien de hierboven aangegeven weg niet binnen 3 maanden tot een oplossing leidt, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarvan hij lid is. De vakvereniging zal in overleg met de werknemer het bezwaar voorleggen aan de functiedeskundige van de vakvereniging.

Deze neemt contact op met de functiedeskundige van de werkgever, met de bedoeling om samen tot een uitspraak te komen.

De uitspraak van deze functiedeskundigen zal voor de werknemer en de werkgever bindend zijn.

ARTIKEL 8

Toepassing van de salarisschalen

1. a. Voor de werknemers, die ingedeeld zijn in de leeftijdschaal of in de vakvolwassenschaal subgroep 1, wordt indeling in subgroep 2 bepaald naar de periode die zij in subgroep 1 van hun salarisgroep zijn ingedeeld. Indeling in subgroep 2 zal voor de salarisgroepen 10, 20, 30 en 40 na een periode van maximaal 1 jaar gebeuren en voor salarisgroep 50 na een periode van maximaal 2 jaar.

b. Voor de werknemers, die ingedeeld zijn in de leeftijdschaal of in de vakvolwassenschaal subgroep 2, zal de bepaling voor indeling in subgroep 3, 2 maal per jaar gebeuren, en wel per 1 januari en per 1 juli. Indeling geschiedt op advies van de afdelingschef, in overleg met de Afdeling Personeelszaken, waarbij voor de werknemer beroep open staat bij het Hoofd Personeelszaken Cerestar Benelux B.V.
2. a. Voor de werknemers, die ingedeeld zijn in de leerlingenschaal of in de leeftijdschaal, wordt het schaalsalaris per 1 januari en per 1 juli aan de hand van de leeftijd bepaald. Hierbij wordt uitgegaan van de leeftijd, die de betrokken werknemer binnen 6 maanden na 1 januari of 1 juli gaat bereiken.

b. Voor de werknemers, die ingedeeld zijn in de vakvolwassenschaal, wordt het schaalsalaris per 1 januari met 1 periodiek verhoogd, totdat de werknemer het maximum van de subgroep van zijn salarisgroep heeft bereikt, behoudens wanneer lid 7 van dit artikel van toepassing is.
3. Indien echter de werknemer, die ingedeeld is in de vakvolwassenschaal op of na 1 oktober in dienst getreden is of in de betrokken salarisgroep is ingedeeld, zal hem op 1 januari geen periodiek worden toegekend.
4. a. Voor de vakvolwassen werknemer, die in een hogere salarisgroep wordt ingedeeld, zal de verhoging van zijn schaalsalaris tenminste de helft van het verschil tussen de nul-lijnsalarissen van de toegepaste nieuwe subgroep bedragen.

b. Voor de vakvolwassen werknemer, die om een reden als omschreven in artikel 7 lid 4 sub a in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld, zal de verlaging van zijn schaalsalaris het

- verschil tussen de nullijnsalarissen van de toegepaste nieuwe subgroep bedragen, eventueel zoveel meer als nodig is om het schaalsalaris van de eerstkomende lagere periode te bereiken.
- c. Aan de vakvolwassen werknemer die ingevolge artikel 7 lid 4 sub b in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld, wordt een persoonlijk schaalsalaris toegekend dat gelijk is aan zijn oorspronkelijke schaalsalaris.
5. De werknemer, die niet voldoet aan de normen om in subgroep 3 te worden ingedeeld en toch in opdracht van de werkgever gedurende een volledige dienst een hoger ingedeelde functie waarneemt, zal hiervoor een waarnemingstoeslag ontvangen van 0,25% van zijn schaalsalaris. Onder waarneming wordt verstaan: volledige vervanging van de werknemer in de hoger ingedeelde functie.
 6.
 - a. Het schaalsalaris van die werknemers, die door gebreken hun oorspronkelijke functie niet meer kunnen invullen, alsmede het schaalsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, zal door de werkgever naar redelijkheid worden vastgesteld, rekening houdend met het aantal dienstjaren en met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
 - b. De beloning van gehandicapte werknemers, zoals bedoeld in de WAGW, zal door de werkgever zodanig worden vastgesteld dat deze beloning, inclusief de wettelijke uitkering krachtens de van toepassing zijnde sociale verzekeringswetten, gelijk is aan de beloning van de niet-gehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie, werkzaam volgens een gelijk dienstrooster.
 7. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst, gedurende welke een werknemer niet heeft gewerkt zonder behoud van salaris, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
 8. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald.

ARTIKEL 9

Bijzondere beloningen

1. Algemeen

De maandsalarissen, bepaald op grond van de artikelen 7 en 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. 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 een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van minder dan een kwartier.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst worden de volgende toeslagen op het schaalsalaris gegeven:

| | | | |
|---------------------------------|---|--------|---|
| a. uren op zondag | : | 0,5 | % |
| b. uren op zaterdag | : | 0,25 | % |
| c. uren op maandag t/m vrijdag: | | | |
| in de ochtenddienst | : | 0,0525 | % |
| in de middagdienst | : | 0,0525 | % |
| in de nachtdienst | : | 0,135 | % |

Voor de 2-ploegendienst met arbeidsuren op zaterdag en zondag een toeslag van 20% van het maandsalaris.

Voor de 4- en 5-ploegendienst een toeslag van 29% van het maandsalaris.

- d. De beloning van roosterarbeid of feestdagen geschiedt uitsluitend volgens de bepalingen van artikel 10.
- e. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a, b en c genoemde toeslagen gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.

- f. Werknemers in dagdienst, die moeten invallen in ploegendienst, worden beloond volgens lid 3 d van dit artikel, totdat zij in ploegendienst worden geplaatst.
- g. Werknemers, jonger dan 55 jaar, die anders dan door eigen toedoen dan wel op eigen verzoek worden overgeplaatst uit de ploegendienst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangen, in afwijking van het bepaalde onder a, b en c van dit lid:
1. indien zij korter dan 6 maanden in ploegendienst hebben gewerkt:
de bij het oorspronkelijke dienstrooster behorende ploegentoeslag tot het eind van de lopende maand;
 2. indien zij langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
 3. indien zij langer dan 3 jaar, doch korter dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende en de daaropvolgende maand plus vervolgens gedurende 2 maanden 80%, 2 maanden 60%, 1 maand 40% en 1 maand 20% van deze ploegentoeslag.
 4. indien zij langer dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende maand en de daaropvolgende maand plus vervolgens 4 maanden 80%, 4 maanden 60%, 3 maanden 40% en 3 maanden 20% van deze ploegentoeslag.

Bij de toepassing van deze afbouwregeling wordt de oorspronkelijke ploegentoeslag gefixeerd op het geldbedrag ten tijde van de overplaatsing.

- h. Wanneer een werknemer van 55 jaar of ouder om medische dan wel om bedrijfsorganisatorische redenen niet langer in ploegendienst kan werken, zal de werkgever trachten hem in een beschikbare dagdienstfunctie te plaatsen. In die dagdienstfunctie blijft dan de laatst betaalde ploegentoeslag in procentuele vorm als persoonlijke toeslag van kracht; een en ander mits:
- a. de ongeschiktheid voor de ploegendienst is vastgesteld door een

arts van de UWV;

- b. de werknemer ten tijde van de afkeuring ten minste 5 ononderbroken jaren bij de werkgever in ploegdienst werkzaam is geweest;
- c. de werknemer in dienst van de werkgever blijft.

Bij overplaatsing in een ander dan het dagdienstrooster, bij herclassificatie van de functie of bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie zal de hier- voor bedoelde toeslag evenveel verminderd worden als het inkomen stijgt. Tevens zullen eventuele sociale verzekeringsuitkeringen verrekend worden.

Verhoging van de sociale verzekeringsuitkeringen in verband met prijscompensatie zullen echter niet verrekend worden.

3. Beloning van afwijkingen van het dienstrooster

- a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling.

- b. Overwerk

De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 13 weken na de desbetreffende overschrijdingen moet worden opgenomen. Deze vrije tijd mag echter niet worden opgenomen op zaterdagen of zondagen, behalve voor 5-ploegdienst indien de betrokken werknemer op een rooster-vrije zaterdag of zondag arbeid heeft verricht, in dit laatste geval zal de compenserende vrije tijd voor zover de bedrijfsomstandigheden zulks toelaten wél op zaterdag respectievelijk op zondag worden opgenomen.

Opgenomen compenserende vrije tijd wordt op de onder c genoemde beloning in mindering gebracht en wel:

| | | | |
|--|---|------|---------|
| voor uren opgenomen op maandag t/m vrijdag | : | 0,6% | per uur |
| voor uren opgenomen op zaterdag | : | 0,9% | per uur |
| voor uren opgenomen op zondag | : | 1,2% | per uur |

- c. Het inkomen van de hier bedoelde overschrijding bedraagt, inclusief het doorbetaalde salaris, over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het maandsalaris:

| | | |
|---------------------------------|---|-------|
| 1. uren op maandag t/m zaterdag | : | 0,9 % |
| 2. uren op zondagen | : | 1,2 % |

| | | | |
|----|---|---|-------|
| 3. | uren op feestdagen | : | 1,8 % |
| 4. | uren op roostervrije dagen van personeel in 5-ploegendienst: | | |
| | a. op maandag t/m vrijdag | : | 1,2 % |
| | b. op zaterdag | : | 1,5 % |
| | c. op zondagen | : | 1,8 % |
| | d. op feestdagen | : | 2,4 % |

In alle onder punt 4 bedoelde gevallen te vermeerderen met een vergoeding voor extra opkomen per gewerkte roostervrije dag, ten bedrage van 1,5% van het maandsalaris. Het verrichten van arbeid op aan de eigen dienst voorafgaande of aaneensluitende en deze dienst overschrijdende uren wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten 1 tot en met 3 van dit lid c.

d. Verschoven uren

Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 3a c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeids-duur, volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur op maandag t/m zaterdag 0,3% op zondag 0,6% en op feestdagen 1,2% van het maandsalaris.

Indien arbeid wordt verricht op uren voorafgaande aan het eerste tijdstip genoemd in artikel 6 lid 3 a resp. voorafgaand aan het normale aanvangstijdstip van de ploegwisseling zullen deze uren als verschoven uren aangemerkt blijven worden ook als aan het einde van de werkdag vastgesteld moet worden dat de normale dagelijkse arbeidsduur overschreden is. Indien de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, zullen de uren waarmee de normale arbeidsduur wordt overschreden, aangemerkt worden als overuren.

e. Sprongtoeslag

Werknemers in ploegendienst, die anders dan door eigen toedoen overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor in afwijking van het onder d van dit lid bepaalde, per overgang een eenmalige toeslag van 1,5% respectievelijk 1% van het schaalsalaris indien de rust tussen de twee wachtens 8 uur respectievelijk meer dan 8 uur bedraagt. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald indien de te-

rugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt, een en ander met inachtneming van het in artikel 6 lid 4 bepaalde.

- f. Incidenteel gewerkte uren op maandag tussen 00.00 en 06.00 uur door niet-volcontinudienstpersoneel worden extra beloond met een toeslag van 0,5% van het maandsalaris.

4. Slaapuren

- a. Onverminderd het in lid 3 a, b en c bepaalde behoeft de werknemer in dagdienst, voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst en voor wie bedoelde overschrijding vóór 05.00 uur 's ochtends is begonnen, niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen dan nadat hij binnen 12 uur na het einde van het overwerk zoveel uren plus 1 uur extra heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingen heeft bedragen met een maximum van 9 uren. Deze slaapuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgend op de hier bedoelde overschrijding. Niet of niet tijdig opgenomen slaapuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

- b. De werknemer in ploegdienst die in aansluiting aan zijn roosterdienst overwerk moet verrichten gedurende meer dan 4 uur, heeft recht op doorbetaald verzuim over de uren waarmee deze 4 overuren worden overschreden.

Als het overwerk van een werknemer in ploegdienst 4 uur of korter duurt dan wel zijn eerstvolgende dienst later dan 10 uur na het beëindigen van deze arbeid aanvangt, ontstaat geen recht op slaapuren.

5. Slaapurenregeling

- a. Deze regeling is niet bedoeld als extra beloning.

Deze regeling geldt van 22.00 – 06.00 uur. Ook de oproep die aanvangt voor 22.00 uur en voortduurt tot minimaal een uur na 22.00 uur zal ter bepaling van twee of meer oproepen worden meegeteld.

Indien iemand twee of meer keer opgeroepen wordt, is betrokkene de aansluitende dagdienst vrij. Bij oproep van zeven uur of langer is betrokkene de aansluitende dagdienst vrij.

De geconsigneerde werknemer, die een oproep van twee uur of langer heeft uitgevoerd, waarbij minder dan twee uur voor aanvang van de dagdienst is geëindigd, heeft de keuze de dienst vol te maken door middel van verschoven en normale uren, of eerst negen uur afwezig te zijn.

- b. Het aantal gewerkte uren (incl. de 's nachts gewerkte uren) zal echter niet minder dan zeven bedragen, ook indien daarmee de voor dagdienst geldende arbeidstijden gewerkt moet worden.

Het aantal van zeven uur kan tevens bereikt worden door :

- a. het afboeken van compensatie-uren
- b. tijd – voor –tijd
- c. opname van een kortere afwezigheidsduur
- d. doorstaan na einde oproep.

6. Vergoeding voor extra opkomen en van consignatie

- a. Indien een werknemer in opdracht of op verzoek van de werkgever voor het verrichten van overwerk in een etmaal een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt hij een vergoeding over het maandsalaris van:

- 1,8 % op maandag tot en met zaterdag
- 2,4 % op zondag
- 3,6 % op een feestdag

- b. De werknemer heeft geen aanspraak op de onder a van dit lid geregelde vergoeding:

- 1. indien door de werkgever speciale voorzieningen voor het extra opkomen zijn getroffen;
- 2. indien de extra reis een gevolg is van overplaatsing naar een andere ploeg.

- c. Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag op maandag tot en met vrijdag 1%, op zaterdagen en zondagen 2% en op feestdagen 3% van hun maandsalaris.

7. a. Wettelijk voorgeschreven rusttijd nodig geworden door overschrijding van de arbeidstijd, wordt tot een maximum van een half uur als overwerk betaald, tenzij het in lid 5 onder a van dit artikel bepaalde toepassing vindt.

- b. Cerestar Benelux BV zal tijdens ziekte de consignatietoelage voor betrokkenen in de dagloonberekening van de ziekengelduitkering meetellen.
8. Extra beloning voor uitzonderlijk zwaar lichamelijke arbeid
- a. Werknemers die één van de hierna te noemen functies vervullen, ontvangen per 1 januari 1981, voor zolang de bijzonder bezwarende werkomstandigheden aan die functie(s) verbonden blijven, uitsluitend over de gewerkte tijd een extra periodiek, welke maandelijks zal worden uitbetaald.
- b. De onder a bedoelde functies zijn:
- operator maïslosinstallatie
 - operator foodrolls
 - operator tarwelosinstallatie

ARTIKEL 10

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:
nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, 30 april, 5 mei, hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen
en de beide kerstdagen.

2. a. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze collectieve arbeids-
overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht te lopen van 00.00 tot 24.00 uur.
b. Voor de ploegendienst wordt de feestdag geacht te lopen van 06.00 uur op de feestdag
zelve tot 06.00 uur op de daaraanvolgende dag.

3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in ploegendienst betreft
volgens het geldende dienstrooster.

4. a. Voor arbeid in ploegendienst volgens dienstrooster verricht op een feestdag die op maan-
dag t/m vrijdag valt, wordt een toeslag verstrekt van 0,6% van het maandsalaris per ge-
werkt uur.
b. Betreft het roosterarbeid op een weekendfeestdag, dan bedraagt de toeslag 1,2% van het
maandsalaris per gewerkt uur.

ARTIKEL 11

Afwezigheid

Met uitsluiting van het anders en overigens in BW 7:629 bepaalde geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemers is het in artikel 14 bepaalde van toepassing.

2. Bijzonder Verlof

In de volgende gevallen heeft de werknemer, indien hij door de betreffende gebeurtenis de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, aanspraak op verzuim met behoud van salaris gedurende de voor ieder geval gestelde tijd.

- a. bij ondertrouw van de werknemer gedurende een hele dag;
- b. bij huwelijk van de werknemer gedurende twee dagen;
- c. bij huwelijk van één der ouders, schoonouders, kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters, gedurende één dag;
- d. bij wijding in of bevestiging van familieleden in de 1e en 2e graad in enig geestelijk ambt gedurende één dag;
- e. bij 25-, 40-, 50- en 60-jarige bruiloft van de werknemer, zijn ouders, schoonouders, gedurende één dag;
 - a. bij bevalling van de echtgenote, gedurende de dag van de bevalling. Indien de bevalling plaatsvindt op een roostervrije dag/weekend vervalt deze aanspraak.

De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4.2 van de Wet Arbeid en Zorg gedurende twee dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkend;

- g. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), alsmede van eigen inwonende (te weten bij het gezin behorende) kinderen van de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis c.q. crematie;
- h. bij overlijden van één der ouders, schoonouders, eigen of aangehuwde kinderen, alsmede van andere inwonende familieleden, gedurende één dag alsmede gedurende één dag bij de begrafenis c.q. crematie, indien de plechtigheid wordt bijgewoond, met dien verstande dat aan de werknemer die ten genoegen van de werkgever kan aantonen, dat hij met de regeling van de begrafenis c.q. crematie is belast, verzuim met behoud van salaris zal worden verleend van de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis c.q. crematie, doch ten hoogste gedurende vier dagen.

- i. bij begrafenis c.q. crematie van één der broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders of kleinkinderen, gedurende één dag, indien de plechtigheid wordt bijgewoond;
- j. bij militaire inspectie of bij het vervullen van andere militaire verplichtingen, voor zover door de overheid geen vergoeding wordt verleend, gedurende de daarvoor benodigde tijdsduur;
- k. bij de uitoefening van de kiesbevoegdheid of bij het vervullen van andere buiten de schuld van de werknemer opgelegde burgerlijke verplichtingen, voor zover daarvoor door de overheid geen vergoeding wordt verleend.
- l. bij 25- of 40-jarig dienstjubileum van de werknemer gedurende één dag;
- m. bij verhuizing van de werknemer, na overleg met de werkgever en binnen een redelijke termijn, gedurende één dag;
- n. bij het afleggen van een vakexamen, in het belang van het bedrijf, gedurende de daarvoor noodzakelijke tijd;
- o. bij een bezoek aan een arts of specialist, na overleg met de werkgever, gedurende de daarvoor benodigde tijd;
- p. bij adoptie van een kind voor zover de gerechtelijke formaliteiten tijdens werktijd moeten worden vervuld, gedurende de daarvoor benodigde tijd;
- q. ter gelegenheid van de doopplechtigheid, de plechtige eerste communie of het doen van belijdenis van de inwonende eigen kinderen of pleegkinderen van de werknemer in volcontinuïdient, gedurende één dag. Ten aanzien van de daarvoor in aanmerking komende voren genoemde sub-leden, geldt dat met "gehuwd" of "echtgeno(o)t(e)" wordt gelijkgesteld de duurzaam samenlevende partner conform het bepaalde in artikel 19.
- r. de Wet Arbeid & Zorg zal worden toegepast.

In dit lid worden onder zwagers en schoonzusters uitsluitend verstaan broers en zusters van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer zolang als zijn (haar) huwelijk in stand blijft.

3. De werkgever zal - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - op verzoek van de vakvereniging(en) verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten. Het verzoek zal als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

De vakbondsactiviteiten waarvoor verzuim kan worden aangevraagd zijn nader omschreven in een door de vakverenigingen ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.

4. Het bepaalde in BW 7:628 met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de volgende gevallen:
- a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het eventueel geldende bedrijfsreglement;
 - b. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
 - c. de verlenging van een vergunning tot het aanhouden van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub 2 omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig, dat wil zeggen ten minste één week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen, tenzij partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst een afwijkende regeling treffen.

ARTIKEL 12

Vakantie

1. a. De werknemer beneden 40 jaar heeft per vakantiejaar recht op een vakantie van 25 werkdagen of diensten.
40 tot en met 44 jaar : 26 werkdagen of diensten
45 tot en met 49 jaar : 27 werkdagen of diensten
50 tot en met 54 jaar : 28 werkdagen of diensten
55 jaar en ouder : 29 werkdagen of diensten

Individuele vakantierechten, welke per 1 januari 1991 hoger zijn dan bovenstaande rechten worden alsdan éénmalig vastgesteld en bevroren, totdat op grond van leeftijd tenminste hetzelfde aantal vakantiedagen of -diensten zal zijn bereikt.

- b. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december van het lopende jaar.
- c. Indien de werknemer nog geen vol vakantiejaar in dienst is van de werkgever, geldt dat per maand dienstverband een evenredig deel van het desbetreffende aantal werkdagen c.q. diensten vakantie verworven wordt. Bij de berekening van het aantal maanden waarover vakantierechten worden verworven, wordt een overschot van 15 of minder verwaarloosd en wordt een overschot van meer dan 15 dagen voor een volle maand gerekend.
- d. In afwijking van het bepaalde onder a c.q. c van dit lid zal, indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
- e. Van de vakantie zullen 15 dagen (voor de 5-ploegendienst 14 dagen) aaneengesloten worden genoten, met dien verstande dat de werkgever na overleg met de ondernemingsraad kan bepalen dat de aaneengesloten vakantie korter kan zijn; zij zal echter niet op korter dan 2 weken kunnen worden gesteld.

2. De peildatum voor de vaststelling van de leeftijd is 31 december van het lopende kalenderjaar.
3. De werkgever bepaalt na overleg met de ondernemingsraad het tijdstip van een eventueel aaneengesloten vakantieperiode bij voorkeur tussen 1 mei en 15 september en draagt zorg, dat tussen twee aaneengesloten vakantieperioden van een werknemer geen langere tijd ligt dan 15 maanden.
4. Snipperdagen kunnen worden genoten op een datum naar keuze van de werknemer, met dien verstande echter dat de werkgever wanneer een zo groot aantal werknemers een bepaalde dag zou uitkiezen, dat de goede gang van het bedrijf er door in gevaar zou komen, bevoegd is de keuze van de werknemer te weigeren.

Maximaal 2 snipperdagen kunnen opgenomen worden in tijdvakken van 2 uur.

De werkgever is bevoegd, in overleg met de ondernemingsraad een termijn van maximaal 5 dagen te stellen, binnen welke een verzoek tot het verkrijgen van een snipperdag moet worden gedaan.

Aan een werknemer werkzaam in de nachtdienst, zullen met inachtneming van het hiervoor bepaalde, op zijn verzoek slechts snipperdagen worden toegestaan wanneer het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet.
5. 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:
 - 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 opkomstverplichting voor eerste oefening;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;

- onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
- zwangerschap of bevalling.

In deze gevallen worden nog vakantie-rechten verworven over de laatste 6 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur van de onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen geteld wordt.

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 per onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mede in aanmerking genomen.
 3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is in het in lid 1 sub c bepaalde van overeenkomstige toepassing.
 4. De verworven vakantie-rechten in de onder 1 van dit sub-lid genoemde gevallen vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
6. Samenvallen van vakantie-rechten 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 5 sub b onder 1 en sub c alsmede in artikel 11 lid 2 sub f, g, h, i en k, gelden niet als vakantiedagen.
 - b. Indien een der sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie- of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie- of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. In afwijking hiervan is het in de gevallen van artikel 11 lid 2 sub f, g, h, i en k ook mogelijk de mededeling te doen onmiddellijk na afloop van de vakantie- of snipperdag. Dit vereiste van voorafgaande mededeling geldt evenmin indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie in genen dele tot haar recht kon komen.

- c. De werkgever en de werknemer stellen in onderling overleg vast op welk tijdstip de aan de werknemer ingevolge het sub a en b bepaalde nog toekomstige vakantie- of snipperdagen alsnog zullen worden genoten.
7. De werknemer heeft voor elke vakantiedag en elke snipperdag recht op een vergoeding van het gederfde maandinkomen.
8. a. Bij aangezegde beëindiging van het dienstverband in de loop van het jaar wordt aan de betrokken werknemer voor de hem eventueel nog toekomstige vakantie, berekend op grond van lid 1 van dit artikel, een vergoeding in geld gegeven berekend op basis van het bepaalde in lid 7.
- b. De opzeggingstermijn zal niet eenzijdig worden bestemd voor het opnemen van vakantie.
9. Uitvoeringsbepalingen
- a. De werknemer in ploegendienst, die op zaterdag of zondag volgens dienstrooster diensten van 8 uren moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan 4 zaterdagen en 4 zondagen opnemen. De zaterdagen en de zondagen worden voor wat betreft de toepassing van dit artikel, geacht te lopen van 06.00 uur tot de volgende dag 06.00 uur.
- b. Onder de sub a van dit lid bedoelde 4 zondagen kan per vakantiejaar ten hoogste één feestdag opgenomen worden, indien het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet. Indien van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt, zal de beloning geschieden als ware er op een zondag vrijaf genomen.
- c. Indien de werknemer in ploegendienst nog geen vol vakantiejaar dienstverband heeft, geldt ter uitvoering van het onder a van dit lid bepaalde:

| <u>totaal aantal</u> | <u>toepassing</u> |
|----------------------|---------------------------|
| <u>diensten</u> | |
| 3 diensten | 1 zaterdag |
| 6 diensten | 1 zaterdag + 1 zondag |
| 9 diensten | 2 zaterdagen + 1 zondag |
| 12 diensten | 2 zaterdagen + 2 zondagen |
| 15 diensten | 3 zaterdagen + 2 zondagen |
| 18 diensten | 3 zaterdagen + 3 zondagen |

| | | | | |
|----|------------------|--------------|---|------------|
| 21 | diensten | 4 zaterdagen | + | 3 zondagen |
| 24 | diensten of meer | 4 zaterdagen | + | 4 zondagen |

10. Desgewenst zal in de onderneming een nadere uitwerking plaatshebben van de vakantieregeling, volgens de beginselen welke in dit artikel zijn vastgesteld.

ARTIKEL 13

Vakantietoelage

1. a. De werknemer die ten tijde van de uitbetaling een vol jaar in dienst van de werkgever is, ontvangt ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie doch niet eerder dan in de maand mei een vakantietoelage. Voor de toepassing van het bepaalde in dit artikel geldt als berekeningsgrondslag het jaar lopende van 1 juni van het voorafgaande jaar tot en met 31 mei van het lopende jaar.

b. Deze vakantietoelage bedraagt 8% van het jaarinkomen.
Voor werknemers van 23 jaar en ouder geldt op jaarbasis gezien een minimum van € 1749,-- bij de betaling in 2002 respectievelijk € 1801,-- bij de betaling in 2003 respectievelijk € 1819,-- in 2004.
Voor werknemers jonger dan 22 jaar geldt op jaarbasis gezien een minimum van:

| | |
|---------|------|
| 16 jaar | 40 % |
| 17 jaar | 50 % |
| 18 jaar | 60 % |
| 19 jaar | 70 % |
| 20 jaar | 80 % |
| 21 jaar | 90 % |

Onder jaarinkomen wordt verstaan 12x het maandinkomen over de maand mei.

c. Met betrekking tot de werknemer die arbeidsongeschikt is en uitkering ontvangt ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering geldt uitsluitend het bepaalde in bijlage I.
2. De werknemer die op het tijdstip van uitbetaling nog geen vol jaar in dienst is van de werkgever, ontvangt een evenredig deel van deze toelage. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van het geldende vakantiejaar eindigt. Het bepaalde in artikel 12 lid 1 onder c is ter zake van de berekening van overeenkomstige toepassing.

ARTIKEL 14

Arbeidsongeschiktheid

Onverminderd de bepalingen en voorschriften van de Ziektewet respectievelijk van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en met uitsluiting van het bepaalde in BW 7:629 worden bij ziekte bovenwettelijke uitkeringen verstrekt, met inachtneming van tussen partijen getroffen regelingen, welke zijn opgenomen in Bijlage Ia en Ib.

ARTIKEL 15

Pensioenregeling

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

2. Omtrent wijzigingen in de geldende pensioenvoorzieningen of in het bedrag van de werknemersbijdrage zal tevoren overleg worden gepleegd tussen partijen betrokken bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, onverminderd de bevoegdheden van het bestuur van de Stichting Pensioenfonds Cerestar Benelux B.V. indien en voor zover de pensioenregeling zoals bedoeld in het lid 1 onder de werkingssfeer valt van genoemd pensioenfonds.

ARTIKEL 16

Bedrijfsreglement

Indien de werkgever overgaat tot invoering of wijziging van een bedrijfsreglement, zal hij overleg plegen met de ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hieromtrent overleg te plegen.

ARTIKEL 17

Spaarloonregeling

In het bedrijf van werkgever bestaat een spaarloonregeling.

ARTIKEL 18

Oudere werknemers

1. a. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen op hun verzoek worden ontheven van de verplichting tot het verrichten van overwerk. Onder overwerk wordt in dit verband verstaan, indien meer uren moeten worden gewerkt dan het normale rooster aangeeft, met dien verstande dat het werken op roostervrije dagen in 5-ploegendienst in geen geval als overwerk wordt aangemerkt, in de zin van de verplichting tot het verrichten van overwerk.
- b. Werknemers van 55 jaar en ouder en werkzaam in dagdienst zullen zonder hun toestemming niet in een ploegdienstrooster worden geplaatst.
2. Op de werknemers van 55 jaar en ouder is artikel 8 lid 4 c volledig van toepassing, echter met dien verstande dat geen afbouw of verdere afbouw van de persoonlijke toeslag zal plaatsvinden.
3. Werknemers van 56 jaar en ouder zullen bij een leeftijd van

| | |
|---------------|------------|
| 56 jaar | - 1 dag |
| 57 jaar | - 2 dagen |
| 58 jaar | - 3 dagen |
| 59 jaar | - 4 dagen |
| 60 jaar | - 8 dagen |
| vanaf 61 jaar | - 10 dagen |

per jaar extra vrijaf kunnen nemen met behoud van 85% van het bruto daginkomen (maandinkomen gedeeld door 21,75%).

Het recht op de hierboven genoemde vrije dagen gaat in op de eerste van de maand volgend op de dag dat de werknemer de betreffende leeftijd bereikt.

Deze dagen dienen binnen het betreffende leeftijdsjaar te zijn opgenomen. Niet opgenomen dagen komen zonder uitzondering te vervallen en zullen nimmer worden uitbetaald. De hierboven genoemde dagen zijn niet opneembaar in de periode van 1 juni tot 1 september.

Bij ziekte vervallen deze dagen zonder verdere compensatie.

Werken op vrije uren, dagen of diensten volgens bovenstaande regeling geeft geen aanspraak op overwerkvergoeding. Voor werknemers werkzaam in een ploegendienstrooster met weekenddiensten zal het opnemen van deze dagen op zaterdagen en zondagen kunnen geschieden op basis van dezelfde verhouding in artikel 12 lid 10 c.

4. Werknemers zullen éénmalig in het jaar voorafgaand aan hun (pré-) pensionering in de gelegenheid worden gesteld met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op hun aanstaande pensionering. Het aantal dagen dat hiervoor maximaal beschikbaar wordt gesteld bedraagt 5.

ARTIKEL 19

Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. 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.

Met gehuwd of echtgenoot/echtgenote worden gelijkgesteld:

"niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien".

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

Geen uitkering is verschuldigd indien ingevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet of WAO.

ARTIKEL 20

Buitengewone verhoudingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in deze overeenkomst aan de orde te stellen.

2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.

3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle partijen op te zeggen.

ARTIKEL 21

Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 januari 2005 en eindigt van rechtswege op 31 mei 2006 zonder dat opzegging vereist is.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

Cerestar Benelux B.V.
Directie

Partijen ter andere zijde:

FNV Bondgenoten te Utrecht
Voorzitter
Secretaris

CNV Bedrijvenbond te Houten
Voorzitter
Secretaris

De Unie, vakbond voor industrie en
dienstverlening te Houten
Voorzitter
Secretaris

BIJLAGE I a

BIJLAGE I a als bedoeld in artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst
voor Cerestar Benelux B.V.

LOONDOORBETALING EN AANVULLING BIJ ZIEKTE WAARBIJ DE EERSTE ZIEKTEDAG LIGT VOOR 1 JANUARI 2004

1. Indien een werknemer tengevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en het BW 7:629 voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer wiens dienstverband tenminste 2 maanden heeft geduurd gedurende maximaal 52 weken 70 % van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake Coördinatiewet SV) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100 % van het maandinkomen. Indien door toedoen van de werkgever dan wel in onderling overleg de WAO niet na 12 maanden tot uitkering komt, zal de aanvulling worden gecontinueerd. De totale periode zal de 104 weken niet overschrijden.
- b. Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal de uitkering krachtens de WAO gedurende maximaal 1 jaar worden aangevuld ter hoogte van 30 % van het maandinkomen gedurende de eerste 12 maanden en ter hoogte van 15 % gedurende de daaropvolgende 12 maanden. De onder lid a. bedoelde verlengde periode zal in mindering gebracht worden op de aanvullingsperiode ter hoogte van 30%.
- c. De werknemer die bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid 55 jaar of ouder is en die op of na 1.4.1991 volledig arbeidsongeschikt is geworden ontvangt na afloop van de onder b. bedoelde periode een aanvulling van 10 % van het maandinkomen, zoals dat bestond op het einde van de onder b. bedoelde periode.

Deze aanvulling eindigt op het moment dat betrokkene gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt verklaard of de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.

De WAO-uitkering en de aanvulling zullen tezamen niet hoger zijn dan de uitkering die voortvloeit uit de in artikel 15 bedoelde pensioenregeling.

- d. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die in passende arbeid is tewerkgesteld, een aanvulling verstrekken op het dan geldende maandinkomen en de uitkering WAO ter hoogte van 30 % van het maandinkomen, met dien verstande dat de werknemer niet meer ontvangt dan het maandinkomen dat hij zou hebben ontvangen indien hij niet arbeidsongeschikt was geweest.
De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid. Daarna geldt het bepaalde in artikel 8 lid 6 van deze overeenkomst.
 - e. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die niet in passende arbeid kan worden tewerkgesteld, indien de werknemer een WAO-uitkering én een WW-uitkering ontvangt, op deze uitkeringen een aanvulling verstrekken ter hoogte van 30 % van het maandinkomen, met dien verstande dat de werknemer niet meer ontvangt dan het maandinkomen dat hij zou hebben ontvangen indien hij niet arbeidsongeschikt was geweest.
De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
 - f. Het bovenstaande geldt niet wanneer de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt.
Bovendien heeft de werknemer alsdan geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag en de uitkering ineens als bedoeld in bijlage V van deze CAO.
3. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
 4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.

5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren of op te schorten en de aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van werknemers die :
- a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheideisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - d. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
 - e. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de Arbo-dienst;
 - f. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
 - h. misbruik maakt van de voorziening.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft.

BIJLAGE I b

BIJLAGE I b als bedoeld in artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor
Cerestar Benelux B.V.

LOONDOORBETALING EN AANVULLING BIJ ZIEKTE WAARBIJ DE EERSTE ZIEKTEDAG LIGT
OP OF NA 1 JANUARI 2004.

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 80% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 80% van het maandinkomen.
5. De werknemer ontvangt over de in het tweede ziektejaar gewerkte tijd (inclusief arbeidstherapie) een aanvulling tot 100%.

6. De werknemer, die in het derde jaar op grond van de Regeling. Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt verklaard door de WWV, ontvangt uiterlijk in het derde ziektejaar alsnog een aanvulling tot 100% van het bruto maandinkomen over het tweede ziektejaar.
7. Voor de werknemer die op grond van de wet voor minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard, zal gedurende het derde tot en met het zevende jaar van de arbeidsongeschiktheid geen ontslag om redenen van verminderde arbeidsongeschiktheid door de werkgever worden aangevraagd. In het derde jaar van de arbeidsongeschiktheid zal een aanvulling plaats vinden tot 75% van het oude bruto maandinkomen. In het vierde jaar zal deze aanvulling plaats vinden tot 70% van het oude bruto maandinkomen.
8. De werknemer die op grond van de wet voor tenminste 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt wordt verklaard, geldt gedurende het derde tot en met het zevende jaar een werkgarantie voor de volledige resterende verdien capaciteit. Indien zich geschikte verzekermogelijkheden voordoen zal de bestaande WAO- hiaat verzekering daartoe worden omgezet. De premie hiervoor blijft zoals ook thans het geval is voor rekening komen van de werknemer.
9. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
10. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie;
 - g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;

- h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
- i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag. Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

BIJLAGE II

BIJLAGE II behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor
Cerestar Benelux B.V.

A. Vorming van jeugdige werknemers

Niet-leerplichtige werknemers tot en met de leeftijd van 21 jaar zullen in de gelegenheid worden gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 2 x ½ dag of 1 dag per week, met behoud van salaris, deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten. Jeugdige werknemers, die tegen het einde van de cursus de 21-jarige leeftijd reeds hebben bereikt, is het geoorloofd de betreffende cursus te voltooien.

Indien voor het volgen van de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de jeugdige werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

B. Vakopleiding van jeugdige werknemers (leerlingstelsel)

Jeugdige werknemers, die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, hebben recht op het volgen van een opleiding - met behoud van salaris - binnen het kader van het leerlingstelsel. Voor zover deze opleiding via het avondonderwijs wordt genoten, zullen de betreffende jeugdige werknemers in de gelegenheid worden gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand. Teneinde een redelijke tegemoetkoming te geven ten opzichte van jeugdige werknemers, die dagonderwijs volgen, verdient het aanbeveling, wanneer gedurende 3 avonden per week onderwijs gevolgd moet worden, in overleg met de cursusleiding na te gaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming - al dan niet met hulp - één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken. Bovenbedoelde faciliteiten zijn bedoeld voor de minderjarigen, derhalve tot en met de leeftijd van 20 jaar.

C. Vakopleiding van jeugdige werknemers (niet-leerlingstelsel)

De faciliteiten als bedoeld onder B zullen analoog worden toegepast op jeugdige werknemers, die met instemming van hun werkgever een vakopleiding - die niet onder het leerlingstelsel valt - volgen gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

BIJLAGE III

BIJLAGE III behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor
Cerestar Benelux B.V.

De functielijst wordt aangepast als gevolg van:

- herclassificatie van hierin voorkomende functies;
- classificatie van functies welke thans buiten de werkingssfeer vallen, echter tot en met het niveau van salarisgroep 50.

Overzicht functies per salarisgroep

Salarisgroep 10:

0 t/m 45 punten ORBA

Salarisgroep 20

45,5 t/m/ 70 punten ORBA

Operator Mais/Tarwelos
Monsterman
Telefonist
Facility medewerker

Salarisgroep 30

70,5 t/m/ 95 punten ORBA

Magazijnmedewerker
Operator Flash/Food rolls
Adm. medewerker Werkvoorbereiding
Operator Satellite 4

Salarisgroep 40

95,5 t/m 120 punten ORBA

Operator semi dry/flash/labo
All-round operator Satellite 4
Monteur Mechanisch
Monteur E//A
Operator Wet Starch
Operator Wheat
Operator Utilities/Co-products
Operator Mod. Starch/Semi dry/
Labo

Plant Analist
Microbiologisch Analist
Operator Refinery
Bewakingsbeambte B
Adm. medewerker Quality Support Lab.

Salarisgroep 50

120,5 t/m 145 punten ORBA

Allround Monteur Mechanisch
Allround Monteur E/I/A/
Allround operator Satellite 2
Monteur E/I/A (spec.)
Monteur E/I/A (spec.)
Operator Satellite III (wheat/refinery)
Analist ontwikkeling/beheer
Adm. medewerker Financiële administratie

BIJLAGE IV

BIJLAGE IV behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor
Cerestar Benelux B.V.

Regeling uitkering ineens

De directie van

- Cerestar Benelux B.V.
(hierna te noemen de werkgever)

is met de betrokken werknemersorganisatie een "Regeling Uitkering Ineens" overeengekomen. Krachtens deze regeling, die tot wederopzeggens zal gelden, zal aan haar onder de collectieve arbeidsovereenkomst vallende werknemers per 1 december van enig jaar, de navolgende uitkering worden verstrekt:

1. Aan een werknemer die op 1 december ten minste 12 kalendermaanden bij de werkgever in dienst is:
 - een bedrag gelijk aan een maandinkomen.

Indien de werknemer op deze datum nog geen 12 kalendermaanden bij de werkgever in dienst is:

- zoveel twaalfde gedeelten van voornoemd maandinkomen, als de dienstbetrekking kalendermaanden heeft geduurd.

Indien de werknemer ontslag neemt dan wel om dringende redenen wordt ontslagen binnen 6 maanden, zal het uitgekeerde bedrag worden teruggevorderd

Indien de werkgever gebruik maakt van haar recht op schadeloosstelling ingevolge BW 7:677,681,686 wordt het te claimen bedrag verminderd met de ingevolge deze regeling reeds ingehouden uitkering.

Waar in deze regeling wordt gesproken van "kalendermaanden" in verband met het antwoord op de vraag of de betrokken werknemer recht heeft op de volledige uitkering of op een gedeeltelijke uitkering, zal uitsluitend rekening worden gehouden met volle kalendermaanden.

Slechts bij de berekening van de hoogte van het bedrag van een gedeeltelijke uitkering zullen

ook kalendermaanden waarin de betrokkene meer dan 15 dagen in werkelijke dienst is geweest, als volle maanden worden geteld.

2. Voor een werknemer die op de uitkeringsdatum door ziekte of ongeval niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten zal het gestelde onder 1 van toepassing blijven gedurende maximaal 2 jaren van arbeidsongeschiktheid, zulks met dien verstande, dat de uitkering in elk geval niet verder zal worden voortgezet dan tot het moment waarop de betrokkene de 65-jarige leeftijd bereikt.

BIJLAGE V

BIJLAGE V behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor
Cerestar Benelux B.V.

1. Vanaf 1.1.1998 heeft de werknemer het recht 2 dagen extra vrijaf te genieten tegen inlevering van 0,4 % van het jaarinkomen per op te nemen dag.
De werknemer dient zijn keuze vóór 31 december van het voorafgaande jaar kenbaar te maken. Opname van deze dag(en) zal in overleg met de werkgever worden vastgesteld.

BIJLAGE VI

BIJLAGE VI behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor
Cerestar Benelux B.V.

In november 2005 zal een eenmalige uitkering plaatsvinden van € 200,- bruto op basis van het aantal maanden dienstverband in de periode 1 januari 2005 tot en met 31 december 2005. Deeltijders ontvangen deze uitkering naar rato van het deeltijd dienstverband in deze periode.

BIJLAGE VII

BIJLAGE VII behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor
Cerestar Benelux B.V.

WAO-Hiaatverzekering

1. Binnen de onderneming bestaat een collectieve regeling, die werknemers verzekert tegen het verschil in uitkeringspercentage bij volledige arbeidsongeschiktheid tussen 70% van het deel van het salaris tot het maximum dagloon van de WAO en het voor hen geldende uitkeringspercentage van de wijziging in de WAO die per 26 januari 1993 van kracht is geworden.
2. De premie komt voor rekening van de werknemer en wordt bepaald door een voor iedere werknemer geldend percentage van het nominale geldsbedrag tussen de oude en nieuwe WAO bij volledige arbeidsongeschiktheid.
3. Wijzigingen in de polisvoorwaarden en de premievaststelling zullen met vakorganisaties worden besproken.

PROTOCOL A

PROTOCOL A behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor
Cerestar Benelux B.V.

ENIG ARTIKEL

Overeenkomstig betreffende faciliteiten ten behoeve van het vakbondswerk bij:

- Cerestar Benelux B.V.

hierna te noemen: onderneming.

Deze onderneming en

- FNV Bondgenoten te Utrecht
- CNV Bedrijvenbond te Houten
- De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening te Houten

hierna te noemen: vakbonden

overwegen dat:

het vakbondswerk binnen de onderneming, het zogenaamde bedrijvenwerk een interne organisatie van de vakbonden betreft, tot doel hebbende een beter functioneren van de vakbeweging, waarbij partijen van mening zijn, dat de bestaande ondernemingsstructuur, de voortgang van de werkzaamheden, alsmede de huidige communicatiepatronen en overlegstructuren niet door bedrijvenwerk mogen worden geschaad of doorkruist.

Op grond van bovenstaande overweging zijn de in onderstaande regeling opgenomen faciliteiten overeengekomen en dit met inachtneming van de navolgende voorwaarden.

- A. De vakbonden dienen steeds de directie vooraf schriftelijk te informeren over de samenstelling en de functieverdeling van het statutair gekozen bestuur van de bedrijfsledengroepen.

- B. Afspraken over het verlenen van faciliteiten gelden slechts in normale situaties. De directie behoudt zich het recht voor om in conflictsituaties alsmede in geval dat er van deze faciliteiten een ander gebruik zal worden gemaakt dan is afgesproken of bedoeld, deze faciliteiten in te trekken.
- C. De vakbonden erkennen de overlegorganen van de ondernemingen en zeggen hun medewerking aan deze overlegorganen toe, onder handhaving van de eigen verantwoordelijkheid van vakbondsleden die in deze vertegenwoordigende organen zitting hebben.
- D. Overleg tussen directie en het bestuur van de bedrijfsledengroepen zal uitsluitend plaatsvinden inzake de toepassing van de faciliteiten in onderstaande regeling genoemd.
- E. De met deze overeenkomst te verlenen faciliteiten zullen zowel naar aantal als naar inhoud blijven binnen de grenzen welke in onderstaande regeling met dit doel tussen partijen bij deze overeenkomst zijn vastgelegd.
- F. Introductie van het zogenoemde bedrijvenwerk zal er niet toe leiden, dat er een continu onderhandelingsgesprek gaat plaatsvinden tussen de vakbonden en de directie; het instituut van de collectieve arbeidsovereenkomst behoudt zijn centrale plaats.
- G. De vakverenigingen kunnen zich bij de CAO-onderhandelingen laten vergezellen door ten hoogste 2 vertegenwoordigers per bond van het georganiseerde personeel. Tijdig tevoren melden zij aan de werkgever de namen en functies van die vertegenwoordigers opdat maatregelen kunnen worden getroffen voor de ongestoorde voortgang van de bedrijfsuitoefening.

Artikel 1

Regeling inzake faciliteiten voor het vakbondswerk bij de ondernemingen

Definities

- De onderneming : Cerestar Benelux B.V.
- De directie : de directie van deze onderneming
- De vakbonden : - FNV Bondgenoten te Utrecht
- CNV Bedrijvenbond te Houten
- De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening te Houten
- De bestuurder : de door het hoofdbestuur van de afzonderlijke vakbonden aangewezen bezoldigd bestuurder.
- De bedrijfsledengroep : de gezamenlijke leden van de afzonderlijke vakbonden, die werkzaam zijn in de onderneming
- Het bestuur van de bedrijfsledengroep : het door de leden van de afzonderlijke bedrijfsledengroep statutair gekozen bestuur van de bedrijfsledengroep.

Artikel 2

Vergaderruimte

De directie stelt de vergaderruimte beschikbaar nadat zij tijdig op de hoogte is gebracht van het tijdstip van vergaderen en de aldaar aanwezige bestuursleden van de bedrijfsledengroepen en/of bestuurders van de vakbonden, al of niet met de bedrijfsledengroep. Een en ander voor zover en voor zolang dit geen afbreuk doet aan de eigen behoefte van het bedrijf en in overeenstemming is met de huishoudelijke mogelijkheden.

Artikel 3

Communicatie

1. De onderneming staat aan de besturen van de bedrijfsledengroep toe gebruik te maken van de officiële publicatieborden ten behoeve van het aankondigen van vergaderingen en het doen van huishoudelijke mededelingen, een en ander zonder voorafgaande instemming van de directie.
2. De voorzitters, de secretarissen of de penningmeesters van de bedrijfsledengroepen is het toegestaan om in spoedeisende gevallen binnen de werktijd telefonisch contact op te nemen met de bestuurders van de vakbonden.
3. De agenda en het korte verslag van de O.R. vergaderingen zullen op hetzelfde tijdstip waarop de O.R.-leden en het personeel dit ontvangen aan de secretarissen van de besturen van de bedrijfsledengroepen worden toegezonden. Toezending van de notulen van de O.R. en de Overlegvergaderingen zal afhankelijk worden gesteld van een besluit van de O.R. c.q. van de Overlegvergadering.
Tegen een dergelijk besluit van de O.R. zal de directie geen bezwaar maken voor zover het althans niet om notulen gaat waarop de geheimhoudingsplicht van toepassing is. De directie zal afschriften van algemene mededelingen aan het personeel, die zij op de eigen publicatieborden bekend maakt, aan de secretaris van de besturen van de bedrijfsledengroep toezenden.
4. Uitgangspunt is dat alle vergaderingen van de besturen van de bedrijfsledengroepen primair buiten bedrijfstijd, maar wel binnen de onderneming, zullen plaatsvinden. De directie stelt vergaderruimte beschikbaar.
5. De besturen van de bedrijfsledengroepen kunnen in overleg met de directie:
 - a. 12x per jaar, gespreid over het jaar (gedurende maximaal 4 uur per vergadering) in bedrijfstijd vergaderen; dit is gedurende het dagdienstrooster;
 - b. beschikken over een lokaliteit voor het houden van een spreekuur door één van de bestuursleden van de bedrijfsledengroep;

- c. voor dat spreekuur zal eens per week vrijaf worden gegeven met behoud van loon voor maximaal 2 uur;
 - d. bezoek aan het spreekuur zal uitsluitend in eigen tijd kunnen geschieden.
6. Bezoldigde vakbondsbestuurders van de vakverenigingen hebben na tijdige aankondiging bij het hoofd Personeelszaken toegang tot de onderneming om contact met hun bestuursleden te kunnen onderhouden, tijdens hun vergadering c.q. spreekuur.
 7. De leden van de besturen van de bedrijfsledengroepen kunnen in bedrijfstijd in spoedeisende gevallen contact opnemen met leden die in een bedrijfsoverlegorgaan zitten.
 8. Op verzoek van de besturen van de bedrijfsledengroepen zal de directie periodiek alle mutaties, betrekking hebbende op de vakbondsledenlijsten aan de besturen doen toekomen.
 9. De besturen van de bedrijfsledengroepen kunnen schriftelijke informatie verspreiden of laten verspreiden onder het personeel van de onderneming c.q. leden der vakverenigingen via de daartoe bij de bewaking opgestelde faciliteit.
 10. De besturen van de bedrijfsledengroepen kunnen na overleg met Personeelszaken via deze afdeling fotokopieën laten maken.
 11. Aan het districtskantoor van de vakverenigingen zullen afschriften van algemene mededelingen aan het personeel worden toegezonden.

Artikel 4

Bescherming bestuursleden bedrijfsledengroepen

De directie zal ervoor zorgdragen dat de positie bij de onderneming van de bestuursleden van de bedrijfsledengroep uitsluitend zal worden beïnvloed door de naleving van de rechten en verplichtingen onder hun arbeidsovereenkomst en derhalve niet door hun optreden als bestuurslid van de bedrijfsledengroep, mits dit optreden blijft binnen deze faciliteitenregeling.

Artikel 5

1. Naast de hierboven genoemde faciliteiten zal de werkgever, aan de afzonderlijke organisaties, 1 uur per lid per jaar ter beschikking stellen aan de statutair gekozen bestuursleden van de bedrijfsledengroep, die besteed kunnen worden aan andere dan in deze regeling genoemde activiteiten.
2. Gebruikmaking van de in het eerste lid genoemde uren zal vooraf schriftelijk worden aange meld bij het hoofd Personeelszaken, die voor registratie zal zorgdragen en eventueel verga-
derruimte zal reserveren.

Artikel 6

Duur der regeling

1. Deze regeling is aangegaan tussen partijen genoemd in artikel 1 van deze regeling.
2. Deze regeling is aangegaan voor de duur van deze contractperiode.

PROTOCOL B

ENIG ARTIKEL

De werkgever verklaart zich bereid overleg te plegen met de vakverenigingen omtrent het gevoerde sociaal beleid in de onderneming, aan de hand van het desbetreffende sociale jaarverslag.

PROTOCOL C

A. Met ingang van 1 januari 1991 valt een aantal functies onder de werkingssfeer van de CAO, dat thans buiten die werkingssfeer valt, tot en met het niveau van salarisgroep 50.

Overwegende dat voor de betrokken werknemers thans een aantal afwijkende arbeidsvoorwaarden geldt t.o.v. de overeenkomstige arbeidsvoorwaarden in de CAO, zijn partijen de volgende overgangsmaatregelen overeengekomen.

1. Ten aanzien van de arbeidsduur en de individuele salarissen:

a. de overeengekomen initiële verhogingen worden hierop toegepast, met dien verstande dat per contractsjaar maximaal 2% verhoging wordt omgezet in arbeidsduurverkorting in de vorm van ADV-dagen of -diensten á 0,4% ADV-dag of -dienst zoals bedoeld in artikel 6, lid 1 sub g (niet-continudienst), totdat 11 ADV-dagen of -diensten zijn bereikt.

Voor het eerst zal per 1 januari 1991 aldus 1 ADV-dag of -dienst worden toegekend, terwijl de salarissen alsdan met 0,1% worden verhoogd.

b. Nadat op grond van het onder a. bepaalde 11 ADV-dagen of -diensten zijn opgebouwd, zal op grond van de dan geldende individuele salarissen inschaling in de dan geldende salarisgroepen c.q. salarisschalen plaatsvinden.

c. Functievolwassen werknemers, wier individueel salaris op het moment van de onder b. bedoelde inschaling

- minder bedraagt dan het desbetreffende schaalsalaris bij 0-functie-jaren, ontvangen dat schaalsalaris bij 0-functiejaren;
- meer bedraagt dan het desbetreffende schaalmaximum, ontvangen een persoonlijke toeslag (PT) ter grootte van het verschil tussen het individuele schaalsalaris en het desbetreffende schaalmaximum. Deze PT wordt, in afwijking van het bepaalde in artikel 8, lid 4.c van de CAO, per inschalingsdatum eenmalig vastgesteld en als zodanig nominaal bevroren.

2. Ten aanzien van aanvulling op AAW/WAO-uitkering

Per 1 januari 1991 worden individuele aanspraken op bovenwettelijke aanvullingen op de wettelijke AAW/WAO-uitkering vastgesteld op grond van de tot die datum van toepassing zijnde regeling.

Aanspraken welke aldus de overeenkomstige bepalingen krachtens Bijlage I, artikel 2 sub b overtreffen, worden per 1 januari 1991 eenmalig vastgesteld en bevroren.

- B. Ten aanzien van thans onder werkingssfeer van de CAO vallende werknemers, wier functieniveau op grond van her-classificatie leidt tot herindeling in een lagere functiegroep, zijn partijen het volgende overeengekomen.
1. Herindeling c.q. inschaling in de lagere salarisgroep/salarisschaal zal per 1 januari 1991 op grond van het dan geldende individuele salaris plaatsvinden.
 2. Indien het individuele salaris hoger is dan het per 1 januari 1991 geldende, desbetreffende schaalmaximum, wordt het verschil omgezet in een PT.
 3. Deze PT wordt per 1 januari 1991 eenmalig vastgesteld en als zodanig nominaal bevroren, zulks in afwijking van het bepaalde in artikel 8, lid 4.c, van de CAO.
-