

#254381



Campbell Soup Company



CAO van Campbells' Netherlands BV

Looptijd van 1 augustus 2006 tot en met 31 juli 2008

INHOUDSOPGAVE
CAO Campbell's Netherlands BV

Een bedrijfseigen CAO	5
ARTIKEL 1 STRUCTUUR VAN DE CAO.....	6
ARTIKEL 2 GESCHILLEN OVER DE UITLEG VAN DE CAO	6
ARTIKEL 3 FACILITEITEN TEN BEHOEVE VAN DE VAKVERENIGING	6
ARTIKEL 4 DUUR VAN DE CAO	7
ARTIKEL 5 MOGELIJKHEID TOT TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN.....	8
ARTIKEL 6 DEFINITIES	8
ARTIKEL 7 ARBEIDSOVEREENKOMST	9
ARTIKEL 8 EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST	10
ARTIKEL 9 ARBEIDSDUUR EN ADV	10
ARTIKEL 10 WERKTIJDEN	11
ARTIKEL 11 PERSONEELSONTWIKKELING EN SCHOLING	11
ARTIKEL 12 AANPASSING ARBEIDSDUUR/DEELTIJD	16
ARTIKEL 13 TOESLAG VOOR HET WERKEN IN PLOEGENDIENST.....	17
ARTIKEL 14 AFBOUWREGELING PLOEGENTOESLAG	18
ARTIKEL 15 VAKANTIE	19
ARTIKEL 16 VAKANTIETOESLAG	20
ARTIKEL 17 ZON- EN FEESTDAGEN	21
ARTIKEL 18 VERZUIMUREN.....	21
ARTIKEL 19 EXTRA VRIJE TIJD OUDERE WERKNEMERS	22
ARTIKEL 20 SALARIS	22
ARTIKEL 21 ORBA-METHODE VAN FUNCTIEWAARDERING.....	24
ARTIKEL 22 BEROEPSPROCEDURE BEHORENDE BIJ DE ORBA-METHODE VAN FUNCTIE-WAARDERING	25
ARTIKEL 23 CONSIGNATIE EN EXTRA OPROEP	27
ARTIKEL 24 OVERWERK	27
ARTIKEL 25 VERSCHOVEN UREN	29
ARTIKEL 26 SPRONGVERGOEDING.....	29
ARTIKEL 27 VACATURES	30
ARTIKEL 28 KINDEROPVANG EN OUDERSCHAPSVERLOF	30
ARTIKEL 29 TIJDSPAREN	30
ARTIKEL 30 KOPEN EN VERKOPEN VAN TIJD	31
ARTIKEL 31A GEOORLOOFD VERZUIM.....	31
ARTIKEL 31B LEVENSLIJPREGELING	33
ARTIKEL 32 UITKERING INGEVAL VAN ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID	33
ARTIKEL 33 LOONWAARDE	36
ARTIKEL 34 GEEN ARBEID, GEEN LOON	36
ARTIKEL 35 SPAARLOONREGELING EN PREMIESPAARREGELING.....	36
ARTIKEL 36 RESULTAATAFHANKELIJKE BONUS (RAB)	37
ARTIKEL 37 WIJZIGING PENSIOENREGELING	38
ARTIKEL 37A OVERGANGSREGELING DEELNEMERS PENSIOENREGELING DIE 55 JAAR OF OUDER ZIJN OP 1 JANUARI 1998.....	39
ARTIKEL 38 NEVENWERKZAAMHEDEN	39
ARTIKEL 39 GEHEIMHOUDING.....	39
ARTIKEL 40 PUBLICATIES	39
ARTIKEL 41 VERGOEDING WOON-WERKVERKEER.....	40
BIJLAGE SALARISSCHALEN.....	41

BIJLAGE PROTOCOL VAN AFSPRAKEN BIJ DE CAO VOOR 2006 ~ 2008.....	44
BIJLAGE ALGEMENE BEPALINGEN INZAKE HET KOPEN EN/OF VERKOPEN VAN TIJD.....	45
BIJLAGE SPAARLOONREGELING.....	53
BIJLAGE KLACHTENREGELING CAMPBELL'S NETHERLANDS B.V.....	59
BIJLAGE CONSEQUENTIES TEN AANZIEN VAN HET DIENSTVERBAND BIJ HET AANVAARDEN VAN HET LIDMAATSCHAP VAN VERTEGENWOORDIGENDE EN/OF OPENBARE ORGANEN.....	63
BIJLAGE TEKSTEN ARTIKELEN 7:635 EN 7:642 BW	65
BIJLAGE PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN	66
BIJLAGE INFORMATIE VAKVERENIGING; OVERLEGBEPALING	67
BIJLAGE UITKERING INGEVAL VAN ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID....	68

Campbell's Netherlands BV

verder te noemen Campbell's Netherlands B.V.

en

FNV Bondgenoten, Amsterdam
Bondgenoten:

verder te noemen de vakvereniging, elk als partij
ter andere zijde, zijn de volgende collectieve
arbeidsovereenkomst overeengekomen:

Handtekening bestuurder
Campbell's Netherlands BV:

Handtekening bestuurder FNV

Een bedrijfseigen CAO

De wens van Ondernemingsraad, Vakvereniging en Directie van Campbell's Netherlands BV om een op maat gesneden eigen CAO beschikbaar te hebben, heeft geleid tot het opstarten van het overleg tussen partijen in februari 2003. In een aantal zeer constructieve bijeenkomsten is vervolgens de "CAO Campbell's Netherlands BV" tot stand gekomen, die een looptijd kende van 1 maart 2004 tot 1 januari 2005. In 2005 heeft opnieuw overleg plaatsgevonden tussen partijen en is een CAO tot stand gekomen met een looptijd van 19 maanden. Hierdoor is aansluiting verkregen met de financiële structuur van Campbell's wereldwijd, waarbij de boekjaren lopen van 1 augustus van enig jaar tot en met juli van enig jaar. De looptijd van de tweede bedrijfseigen CAO is van 1 januari 2005 tot en met 31 juli 2006 geweest. In het voorjaar van 2006 heeft opnieuw overleg plaatsgevonden en zijn partijen erin geslaagd om voor afloop van de CAO (31 juli 2006) een nieuwe, tweejarige CAO met elkaar overeen te komen. De looptijd van deze CAO is van 1 augustus 2006 tot 1 augustus 2008.

Partijen bij de CAO Campbell's Netherlands BV spreken de intentie uit dat de verhoudingen tussen de Vakvereniging, Ondernemingsraad en Directie zich zullen blijven kenmerken door constructief overleg, ook ten aanzien van mogelijke geschillen.

Medewerkers van Campbell's Netherlands BV kunnen met vragen over de CAO altijd terecht bij hun direct leidinggevende en de afdeling HR.

ARTIKEL 1 STRUCTUUR VAN DE CAO

1. De CAO komt tot stand door overleg van tussen de Directie van Campbell's Netherlands BV en de vakvereniging.
2. Naast bepalingen over de arbeidsvoorwaarden staan in de CAO bepalingen over de structuur van de CAO en bepalingen met rechten en plichten van CAO partijen.

ARTIKEL 2 GESCHILLEN OVER DE UITLEG VAN DE CAO

Indien op enig moment een geschil rijst omtrent de uitleg van de overeenkomst, zullen betrokken partijen trachten het geschil in goed overleg tot een oplossing te brengen. Indien dit overleg niet tot een oplossing leidt, kunnen werkgever en/of de vakvereniging zowel tezamen als ieder afzonderlijk het geschil aan de rechter voorleggen.

ARTIKEL 3 FACILITEITEN TEN BEHOEVE VAN DE VAKVERENIGING

1. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, de werknemer op verzoek van zijn/haar vakvereniging verzuim met behoud van salaris toestaan voor het als afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van organen die genoemd zijn in de statuten van de vakvereniging.
2. Indien de werkgever de wens daartoe te kennen geeft, zal de vakvereniging voor het begin van ieder kalenderjaar meedelen hoeveel verlofdagen, benodigd voor vakbondswerk, in het komende jaar naar verwachting zullen worden aangevraagd.
3. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, de werknemer op verzoek van zijn/haar vakvereniging verzuim met behoud van salaris toestaan voor het deelnemen aan door de vakvereniging te organiseren scholings- en vormingsbijeenkomsten.
4. Indien de vakvereniging in overleg met de directie van Campbell's Netherlands BV wenst te treden, staat het de betrokken bestuurder van de vakvereniging vrij zich in het overleg te doen bijstaan door een delegatie van één of meer leden van zijn vakvereniging die binnen Campbell's Netherlands B.V. werkzaam zijn.
5. De vakvereniging zal de directie schriftelijk meedelen wie haar kaderleden in het bedrijf van werkgever zijn.
6. De werkgever zal er zorg voor dragen, dat de positie van de kaderleden, in de onderneming uitsluitend zal worden bepaald door de naleving van rechten en verplichtingen krachtens hun arbeidsovereenkomst en niet zal worden beïnvloed door hun optreden als kaderlid.
Eventuele klachten van degenen op wie het in dit en het voorgaande lid gestelde betrekking heeft, zullen in rechtstreeks overleg tussen de bezoldigde vertegenwoordiger van de desbetreffende vakvereniging en de werkgever worden behandeld. Indien de werkgever voornemens is, de arbeidsovereenkomst met een kaderlid te beëindigen, zal dit niet geschieden dan na voorafgaand overleg tussen de werkgever en een bezoldigde bestuurder van de betrokken vakvereniging.

7. In beginsel worden kadervergaderingen buiten werktijd gehouden. Werknemers die in verband met hun dienstrooster de vergadering dan niet zouden kunnen bijwonen, kunnen zonodig vrijaf krijgen indien zij deze vergadering behoren bij te wonen.
8. De kaderleden kunnen in een door de directie aan te wijzen bedrijfsruimte overleg plegen met individuele leden van de vakvereniging.
9. Door kaderleden zal in redelijke mate gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid vrijaf te krijgen voor de in de leden 7 en 8 bedoelde activiteiten.
10. De kaderleden zullen over voorgenomen afwezigheid of werkonderbreking, teneinde de daarvoor vereiste toestemming te verkrijgen, tenminste twee dagen tevoren met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris overleggen. In dringende gevallen kan van deze regel worden afgeweken. Hun afwezigheid of werkonderbreking wordt op een door de directie vastgestelde wijze, geregistreerd.
11. In iedere onderneming zijn voor de vakvereniging één of meer publicatieborden beschikbaar. Indien een mededeling op de publicatieborden wordt gehangen, wordt hiervan een afschrift afgegeven aan een daartoe door de directie aangewezen functionaris. De vakvereniging is verantwoordelijk voor de inhoud van de publicatie; hierop zal door de werkgever generlei controle worden uitgeoefend.
12. De werkgever zal kaderleden toestaan ten behoeve van de vervulling van hun taak gebruik te maken van communicatiemiddelen en vermenigvuldigingsapparatuur, één en ander binnen de grenzen van de redelijkheid en de billijkheid.
13. Indien één of meer bezoldigde functionarissen van de vakvereniging in werktijd contact wil opnemen met één of meer kaderleden, zal de werkgever hiertoe gelegenheid bieden. Daartoe zal of de betrokken functionaris of het betrokken kaderlid tijdig contact opnemen met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris.
14. Ingeval in het overleg tussen werkgever en vakvereniging de bestuurder van de vakvereniging zich laat bijstaan door in de onderneming werkzame leden, zal - teneinde deel te kunnen nemen aan dit overleg- aan de vakbondsleden werkzaam in ploegendiensten dezelfde faciliteiten worden verleend als in die onderneming gelden voor ploegendienstwerknemers die lid zijn van de ondernemingsraad.
15. De krachtens dit artikel verleende faciliteiten met uitzondering van het gestelde in lid 13 kunnen worden opgeschort bij het ontbreken van normaal georganiseerd overleg, zoals bij werkstakingen welke door of vanwege de vakvereniging(en) zijn uitgeroepen.

ARTIKEL 4 DUUR VAN DE CAO

Deze CAO loopt van 1 augustus 2006 tot en met 31 juli 2008 en eindigt van rechtswege zonder dat daartoe enige opzegging vereist is.

ARTIKEL 5 MOGELIJKHEID TOT TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

1. Ingeval van buitengewone en ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland is zowel de werkgever als de vakvereniging gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst tussentijdse herzieningen van de CAO aan de orde te stellen.

ARTIKEL 6 DEFINITIES

a. Werknemer:

ieder in dienst van de werkgever van wie de functie geclassificeerd is en of geclassificeerd behoort te worden met de ORBA-methode van functiewaardering, van wie de functie is ingedeeld in één van de klassen A tot en met H en op wie niet een andere collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is.

Iedere werknemer in dienst van de werkgever die is ingeschaald in een Campbell's functieschaal (m.a.w. niet in de CAO-salarisschalen A t/m H), volgt de CAO met uitzondering van de bepalingen rond ORBA-functiewaardering, RAB/Variable Pay, overuren en vakantietoeslagpercentage (is 7,5% voor werknemer in de Campbell's functieschaal). Als werknemers worden niet beschouwd vakantiewerkers en zogenoemde proevers.

b. Maandsalaris:

het salaris dat overeenkomstig deze overeenkomst is vastgesteld aan de hand van de schaal vermeld in bijlage 1 bij dit onderdeel (III.1), inclusief de diensttijdtoeslag zoals bedoeld in artikel 2 van de Garantieregeling Geïntegreerde Salarisstructuur. Indien op een werknemer voornoemde Garantieregeling dan wel de Garantieregeling opgenomen in artikel 13, lid 10 van onderdeel III.1 van toepassing is, geldt het voor hem/haar vastgestelde garantiesalaris als maandsalaris.

c. Maandinkomen:

het maandsalaris vermeerderd met eventuele ploegentoeslagen, vergoeding van roostermatige consignatie en eventuele persoonlijke en/of andere vaste toeslagen die zijn toegekend op grond van bepalingen opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst dan wel in een van de tot deze overeenkomst behorende bijlagen.

d. Jaarsalaris:

het bedrag dat overeenkomt met twaalfmaal het maandinkomen geldend in de maand waarin een uitkering uitgedrukt in een percentage van het jaarsalaris, wordt gedaan.

e. Uurloon:

0,58% van het (fulltime) maandsalaris.

f. Vakantiedag:

een vakantiedag is een dag waarop de werknemer vakantie geniet met behoud van inkomen zoals bedoeld in artikel 634 en volgende boek 7 BW. De vakantie kan ook in uren ('vakantie-uren') worden uitgedrukt.

g. ADV-dag:

een dag waarop de werknemer volgens rooster had moeten werken maar in plaats daarvan recht heeft op vrijaf met behoud van loon. De ADV kan ook in uren (ADV-uren) worden uitgedrukt of als vrije tijd zonder nadere aanduiding in het rooster worden verwerkt.

h. Feestdag:

de dagen bedoeld in artikel 10 van dit onderdeel.

i. Tijd voor tijd:

compensatie in tijd voor -bijvoorbeeld- verricht overwerk.

j. Opkomstdagen bij ploegendienst:

dagen die worden aangewezen teneinde de gemiddelde werktijd op jaarbasis te bereiken zoals die voor de betreffende ploegendienst is overeengekomen.

k. Werkgever:

Campbell's Netherlands B.V.

l. Vakvereniging:

FNV Bondgenoten te Amsterdam

ARTIKEL 7 ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De werkgever sluit met de werknemer een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst waarin deze CAO van toepassing wordt verklaard.
2. Bij het aangaan van iedere arbeidsovereenkomst kan wederzijds een proeftijd van (maximaal) twee maanden worden overeengekomen.
3. Onverminderd het bepaalde in het vorige lid wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan: hetzij voor onbepaalde tijd, hetzij voor bepaalde tijd.
4. De werknemer kan door de werkgever verplicht worden tijdelijk op een andere plaats dan waar hij/zij als regel zijn arbeid verricht, werkzaamheden te verrichten. De tewerkstelling kan niet langer dan zes maanden achtereen duren. Een langere tewerkstelling kan slechts met de instemming van de werknemer geschieden. Een werknemer zal niet worden verplicht werkzaamheden op een andere dan de gebruikelijke plaats te verrichten indien als gevolg van de extra reistijd de werknemer daardoor normaliter langer dan elf uur van huis zou zijn, uitgaande van een voor de betreffende werknemer gebruikelijke reistijd woon-werkverkeer van maximaal 45 minuten enkele reis.
5. Over een vergoeding voor de eventuele extra reistijd en -kosten worden door werkgever en werknemer schriftelijk afspraken gemaakt. Werkgever en werknemer kunnen schriftelijk van het bepaalde in dit lid afwijken.
6. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden aangegaan: hetzij tweemaal voor een tijdsduur van maximaal twaalf maanden; hetzij eenmaal voor de duur van bepaalde, in de individuele arbeidsovereenkomst omschreven werkzaamheden. Een dergelijke overeenkomst kan uitsluitend worden aangegaan voor werkzaamheden die door hun aard binnen een beperkt tijdsbestek voltooid zijn, bijvoorbeeld een researchproject of vervanging zwangerschapsverlof.
7. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden verlengd conform het in het BW bepaalde:
in geval van functies die niet permanent onderdeel uitmaken van de organisatie;
en/of waarvoor specifieke vaardigheden zijn vereist;
in geval een project langer duurt dan het verwachte tijdsbestek.

ARTIKEL 8 EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De arbeidsovereenkomst eindigt op de laatste dag van de maand voorafgaande aan die waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, en in ieder geval op de laatste dag van de maand voorafgaand aan die waarin de werknemer de 62-jarige leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
2. Bij opzegging van de dienstbetrekking dient een opzegtermijn in acht genomen te worden. De dienstbetrekking kan slechts opgezegd worden tegen de laatste dag van een kalendermaand.
3. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst beëindigen (met inachtneming van de wettelijke bepalingen) met ingang van het tweede jaar van volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO, doch slechts indien er geen passende functie beschikbaar is.
4. Behalve bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens of bij het beëindigen van een proeftijd als vermeld in artikel 7, lid 2, in welk geval de arbeidsovereenkomst onmiddellijk kan worden beëindigd, of ingeval van ontslag wegens een onverwijld meegedeelde, dringende reden, neemt de voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst een einde:
 - door opzegging door de werkgever met een termijn van ten minste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste dertien weken zal bedragen. Deze termijn wordt verlengd met zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na het bereiken van de 45-jarige leeftijd door de werknemer gehele jaren heeft geduurd. De duur van deze verlenging bedraagt ten hoogste dertien weken. De opzegtermijn bedraagt voor de werkgever derhalve ten hoogste 26 weken;
 - door opzegging door de werknemer met een termijn van ten minste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na zijn meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd. Deze termijn zal ten hoogste zes weken bedragen. De termijn van opzegging zal voor beide partijen ten minste één maand bedragen en opzegging zal alleen zodanig kunnen geschieden dat de einddatum van het dienstverband samenvalt met het einde van een kalendermaand.

ARTIKEL 9 ARBEIDSDUUR EN ADV

1. De normale arbeidsduur bij een volledig dienstverband is gemiddeld 40 uur per week.
2. Onder normale arbeidsduur wordt verstaan: de aanwezigheidstijd conform dienstrooster minus de schafttijd. In afwijking hierop geldt voor de werknemer die wordt ingezet in een dienstrooster waarin hij/zij op alle 24 uren van een dag arbeid verricht dat de normale arbeidsduur gelijk is aan de aanwezigheidstijd volgens dienstrooster.
3. De werknemer die normaliter in een volledig dienstverband arbeid verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 07:00 uur en 19:00 uur heeft op jaarbasis recht op 104 ADV-uren. De werknemer in een volledig dienstverband die normaliter ook buiten deze uren en dagen arbeid verricht en tevens wekelijks van dienst wisselt, heeft op jaarbasis recht op 184 ADV-uren.

4. Indien ADV-uren niet (volledig) zijn ingeroosterd, geldt dat van de ADV-uren maximaal 32 uren collectief kunnen worden toegekend. De overige ADV-uren worden toegekend na overleg met de werknemer.
5. Voor werknemers in een volledig dienstverband die volgens dienstrooster evenredig op alle dagen van de week en alle uren van de dag wisselend in ochtend-, middag- en nachtdienst worden ingezet, zijn alle ADV-uren in het rooster opgenomen. Voor deze werknemers geldt een gemiddeld ingeroosterde werktijd van minimaal 33,6 uur en maximaal 34,4 uur per week. Het verschil tussen de minimaal en maximaal ingeroosterde werktijd kan worden ingevuld door zogenoemde opkomstdiensten, die niet vooraf in het rooster zijn vastgelegd. Het aantal opkomstdiensten wordt jaarlijks vastgesteld en de opkomstdagen komen aan het einde van het jaar te vervallen indien ze niet zijn gelopen. Na iedere periode van ziekte die 52 opeenvolgende roosterdagen omvat, vervallen acht opkomsturen.
6. In geval van ziekte tijdens toegekende ADV-uren worden vervangende roostervrije uren toegekend. Indien wegens dringende bedrijfsomstandigheden tijdens toegekende ADV-uren arbeid wordt verricht, worden in overleg met de betrokken werknemer vervangende ADV-uren vastgesteld.

ARTIKEL 10 WERKTIJDEN

1. In beginsel wordt niet op zaterdag en zondag gewerkt en liggen de werktijden tussen 07:00 en 19:00 uur, tenzij het arbeid betreft in een volcontinuurooster, dan wel in een ander in overleg tussen partijen vast te stellen rooster. De werktijden en dienstroosters worden met inachtnaam van de zogenoemde overlegnormen uit de Arbeidstijdenwet en de daarop gebaseerde bepalingen in overleg tussen Directie en OR vastgesteld.
2. Bij het vaststellen van de werktijden en dienstroosters op decentraal niveau wordt voor zover redelijkerwijs mogelijk rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Indien de werknemer zich niet in de uitkomst kan vinden, kan hij/zij zich conform de bepalingen van de Campbell's Netherlands B.V. klachtenprocedure tot de klachtencommissie van Campbell's Netherlands B.V. wenden.

ARTIKEL 11 PERSONEELSONTWIKKELING EN SCHOLING

1. Algemeen

Werkgever heeft er groot belang bij haar werknemers te ondersteunen en te stimuleren in hun ontwikkeling. Werknemers op hun beurt zullen zich voortdurend moeten aanpassen aan nieuwe functie-eisen, willen zij in staat zijn om ook op langere termijn een positieve bijdrage te (kunnen) leveren. Tegelijkertijd betekent blijvende ontwikkeling en scholing dat werknemers zich een sterkere positie op de interne (binnen Campbell's) en de externe arbeidsmarkt verwerven.

Ontwikkeling van werknemers richt zich op twee te onderscheiden aspecten. Enerzijds de benodigde vaardigheden (skills), dat wil zeggen het noodzakelijke kennisniveau en anderzijds de bekwaamheden (competenties).

2. Doelstellingen van het ontwikkelingsbeleid

Met betrekking tot (persoonlijke) ontwikkelingsinspanningen hebben zowel de werkgever als de werknemer een eigen verantwoordelijkheid. De verantwoordelijkheid van beiden komt tot uiting in de doelstellingen van het ontwikkelingsbeleid. Die doelstellingen zijn:

- a) het op peil houden en verbeteren van de kennis van werknemers, nodig voor de vervulling van hun functie en voor verbreding van hun inzetbaarheid, zowel met het oog op de ontwikkelingen in de ondernemingen als het opsporen, onderkennen en ontwikkelen van kwaliteiten van werknemers;
- b) werknemers in staat stellen op de langere termijn een (andere) functie te kunnen vervullen;
- c) extra aandacht voor werknemers die lange tijd uit het scholingsproces zijn geweest.

Indien dit mogelijk is, zal gekozen worden voor opleidingen die met een algemeen erkend landelijk diploma, dan wel getuigschrift kunnen worden afgesloten.

3. Bedrijfsopleidingsplan

Binnen Campbell's Netherlands B.V. wordt, gebaseerd op de strategische plannen, een analyse gemaakt van de verwachtingen met betrekkingen tot veranderingen in functies en functie-inhoud.

Bij het maken van deze analyse wordt tevens aangegeven wat het huidige kennis- en ervaringsniveau van de daar werkzame werknemers is en wat het noodzakelijke niveau moet zijn op basis van te verwachten ontwikkelingen in het bedrijf. Op basis hiervan wordt een bedrijfsopleidingsplan gemaakt. Dit plan omvat ten minste:

1. de opzet en inhoud van de geplande ontwikkelingsactiviteiten;
2. de daarbij behorende faciliteiten;
3. de wijze waarop de uitvoering wordt georganiseerd en de daaruit voortvloeiende organisatorische maatregelen.

Het aldus opgestelde bedrijfsopleidingsplan wordt jaarlijks herzien en besproken met de ondernemingsraad. Daarbij zal verslag gedaan worden van de uitvoering van het bedrijfsopleidingsplan in het voorgaande jaar. Tevens zullen dit plan en het verslag in het periodiek overleg van de directie van de bedrijven met de vakvereniging besproken worden.

Uitgangspunt is dat het bedrijfsopleidingsplan alle werknemers betreft. Onderdeel van het plan zijn alle mogelijke instrumenten die ingezet kunnen worden ter bevordering van de ontwikkeling en loopbaan van werknemers, zoals (tijdelijke) overplaatsingen, training on the job, scholing, enzovoorts. Bij werknemers levende wensen zullen hierbij zoveel mogelijk betrokken worden. Voorts worden beleid en maatregelen geformuleerd ten aanzien van werknemers die gedurende vele jaren geen opleiding gevolgd hebben. Daarbij zal bijzondere aandacht besteed worden aan de situatie van oudere werknemers.

Opleidingen die door de werkgever zijn georganiseerd, worden in principe zo georganiseerd dat werk en opleiding binnen de kaders van de Arbeidstijdenwet vallen. Met name kan hierbij gedacht worden aan opleiding in samenhang met nachtdiensten.

4. Functioneringsgesprek en persoonlijke ontwikkeling

Jaarlijks vindt met iedere werknemer een functioneringsgesprek plaats. Persoonlijke ontwikkeling is hierin een van de onderwerpen

5. Verzuim met behoud van salaris

5.1 Indien scholing of opleiding direct verband houdt met de functie die de werknemer op dat tijdstip bekleedt of die hij/zij op korte termijn zal gaan bekleden, zal deze scholing of opleiding geheel in werktijd plaatsvinden en zal verzuim met behoud van salaris worden toegestaan. Indien een werknemer buiten werktijd in opdracht van de bedrijfsleiding een opleiding volgt, ontvangt hij/zij per lesuur 90% van zijn/haar uurloon. De kosten van de scholing of opleiding komen voor rekening van de werkgever conform het bepaalde in lid 10.

5.2 In afwijking van het hierboven bepaalde geldt voor medewerkers die niet in de CAO functieschalen zijn ingedeeld het volgende: slechts voor zover de scholing of opleiding tijdens de normale werktijd plaatsvindt, heeft betreffende medewerker recht op verzuim met behoud van salaris. Er vindt geen vergoeding plaats voor het volgen van scholing of opleiding buiten werktijd.

5.3 In verband met specifieke of wettelijke functievereisten kan de werkgever het volgen en voltooien van een opleiding voor het vervullen van een bepaalde functie verplicht stellen.

5.4 Indien het een studie betreft, die in lijn is met loopbaan- en/of ontwikkelingsmogelijkheden binnen Campbell's Netherlands B.V., wordt in overleg met de werknemer vastgesteld in welke mate voor deze scholing of opleiding verzuim met behoud van salaris wordt toegestaan. Hierbij wordt het rooster van de opleiding en de wijze waarop de werkzaamheden van de werknemer zijn ingedeeld (bijvoorbeeld ploegendienst) in de beschouwing betrokken.

6. Bijdrage door werkgever

Een studie die geen direct verband houdt met de functie die de werknemer op dat moment vervult of op korte termijn zal vervullen, maar welke opleiding de loopbaan en ontwikkelingsmogelijkheden op de arbeidsmarkt bevordert, kan voor een bijdrage door de werkgever in aanmerking komen. In overleg met de werknemer wordt nagegaan of de werknemer in redelijkheid voor deze studie geschikt is en of deze past in zijn/haar loopbaanplanning. Bij gebleken geschiktheid wordt de opleiding onderdeel van zijn/haar persoonlijk opleidingsplan. De bepalingen inzake studiesubsidie en studiefaciliteiten (leden 9, 10 en 11 van dit artikel) zijn op deze studie van toepassing. Voor assistant-managers geldt, dat over de kosten van de scholing en de studiefaciliteiten afspraken worden gemaakt met de werkgever.

Indien de studie geen direct verband heeft met een -loopbaan binnen Campbell's Netherlands B.V., vindt de studie in principe geheel in eigen tijd plaats. Wel kan bekeken worden of roosteraanpassing tot de mogelijkheden behoort.

7. Studie en nieuwe functie

Het volgen en voltooien van een opleiding geeft de werknemer op zichzelf geen aanspraak op de functie waarvoor die opleiding vereist is. Daar staat tegenover dat het niet voltooien van een opleiding niet automatisch leidt tot verwijdering uit de functie. In overleg met de werknemer dient in deze situatie nagegaan te worden op welke wijze de werknemer alsnog de vereiste kennis kan verwerven.

Bij het vinden van een passende oplossing zullen de inspanningen die de werknemer zich getroost heeft om de opleiding te volgen en eventuele alternatieven voor de te vervullen functie een belangrijke rol spelen.

Indien de werkgever met de werknemer uitdrukkelijk overeengekomen is dat hij/zij na voltooiing van zijn/haar opleiding een functie zal gaan vervullen waarvoor die opleiding vereist is, dan heeft deze werknemer na voltooiing van de opleiding – zo mogelijk – recht op deze functie.

8. Advies inzake loopbaanontwikkeling

Indien gewenst kan in overleg met de Human Resources-manager nagegaan worden of het in een individueel geval zinvol is om op kosten van de werkgever een adviseur op het gebied van loopbaanontwikkeling in te schakelen. Advies van derden kan ook ingewonnen worden teneinde het aanwezige opleidingsniveau en/of potentieel vast te stellen zowel op verzoek van het bedrijf als ook van de werknemer. In situaties zoals hierboven bedoeld, zal de keuze van de hierbij in te inschakelen adviseur in onderling overleg tussen werknemer en werkgever bepaald worden.

9. Studiesubsidie en studiefaciliteiten algemeen

Studiesubsidie en andere studiefaciliteiten worden gegeven ten behoeve van alle opleidingen welke passen binnen de doelstellingen van het ontwikkelingsbeleid van werknemers (zie artikel 11, lid 2). De subsidie en eventuele faciliteiten moeten vooraf schriftelijk worden aangevraagd. Zij worden niet tijdens de proeftijd toegekend. Na ingang van de arbeidsovereenkomst kan over de proeftijd alsnog studiesubsidie worden toegekend.

De subsidie en andere faciliteiten worden als regel éénmaal voor dezelfde studie verleend. Een uitzondering kan worden gemaakt indien sprake is van bijzondere omstandigheden die de studerende niet zijn aan te rekenen. De subsidie en de faciliteiten kunnen, ook tussentijds, worden beëindigd indien de betrokkene de studie niet serieus aanpakt of onvoldoende vorderingen maakt.

10. Vaststelling vergoeding

- a. Voor scholing als genoemd in artikel 11 lid 5.1 wordt volledige vergoeding van lesgelden en studieboeken gegeven.
- b. Indien een studie voldoet aan de omschrijving genoemd in artikel 11, lid 5.4 c.q. lid 6 en daarvoor de subsidie vooraf bij de werkgever is aangevraagd, zal de subsidie omvatten 75% van de verschuldigde lesgelden, van de prijs van de studieboeken en van het examengeld. Kosten van schrijfbehoeften, gereedschap, naslagwerken en belletrie komen niet voor vergoeding in aanmerking. Over deze subsidie is door de werknemer geen belasting verschuldigd.
- c. Indien de studie onder b. bedoeld binnen de daarvoor gestelde tijd met goed gevolg met een examen is afgesloten of bij een meerjarige studie een studiejaar met succes is afgerond, zal nog 25% van de betaalde lesgelden, van de prijs der studieboeken en van het examengeld als subsidie worden uitbetaald. Over deze subsidie is door de werknemer belasting verschuldigd, in te houden door de werkgever. De werknemer kan deze kosten mogelijk als aftrekpost voor de inkomstenbelasting opvoeren.

- d. Indien een werknemer als gevolg van bijzondere, hem/haar niet toe te rekenen gebeurtenissen, niet in staat is geweest om de onder b. bedoelde studie binnen de daarvoor gestelde tijd af te sluiten dan wel een studiejaar af te ronden, kan de werkgever besluiten aan de werknemer al dan niet gedeeltelijk de 25% studiesubsidie toe te kennen.
- e. Binnen Campbell's Netherlands B.V. kan met instemming van de ondernemingsraad een regeling worden vastgesteld met betrekking tot terugbetaling van door de werkgever vergoede lesgelden, studieboeken en examengeld indien de werknemer tijdens de studie of binnen korte tijd na afronden van de studie op eigen initiatief het dienstverband beëindigt. Hiervan zal slechts bij hoge uitzondering gebruik worden gemaakt. Deze regeling wordt schriftelijk met de werknemer overeengekomen voor aanvang van de studie.

11. Kostenvergoedingen

- a. Noodzakelijke extra vervoerskosten die zijn gemaakt voor het volgen van de lessen en het afleggen van de examens kunnen worden gedeclareerd op basis van kosten van openbaar vervoer tweede klas.
- b. Noodzakelijke extra verblijfkosten ten behoeve van een examen, waaronder begrepen kosten van lunch en/of diner, kunnen worden vergoed na voorafgaande toestemming.

12. Andere studiefaciliteiten

Indien de betreffende studie voor subsidie zoals bedoeld in lid 10, in aanmerking komt, kunnen, indien noodzakelijk, nog de volgende faciliteiten worden verleend.

- a. Verkorte werktijden
Voor het volgen van een cursus buiten werktijd kan de werktijd zoveel worden verkort als noodzakelijk is om de cursist in de gelegenheid te stellen tijdig op de cursus aanwezig te zijn.
- b. Vrije dagen voor het volgen van cursussen
Indien een studie zoals genoemd in lid 5.1, afgezien van de tijd nodig voor het huiswerk, meer dan twee volledige avonden per week (van minstens twee uur per avond) in beslag neemt en een mogelijkheid bestaat tot het volgen van deze cursus in parttime of semi-parttime verband, genieten deze laatste vormen de voorkeur. Dit parttime of semi-parttime onderwijs kan worden gevolgd met behoud van salaris.
- c. Vrije dagen of uren voor examens
In ieder geval wordt voor deelname aan een examen de noodzakelijke tijd vrijaf gegeven met behoud van salaris.
- d. Studie-uren tijdens opleiding
Indien een avondcursus, afgezien van de tijd nodig voor huiswerk, meer dan twee avonden per week wordt gevolgd, kan -in overleg met de afdeling Human Resources- gebruik worden gemaakt van eventueel aanwezige geschikte studieruimte op het bedrijf.

e. Studieverlof

Bij het volgen van een schriftelijke opleiding of avondopleiding kan aan een studerende, indien de omstandigheden dit rechtvaardigen, bijzonder verlof worden toegekend ter voorbereiding op een tentamen of examen. Als richtlijn geldt daarbij één dag studieverlof per studiejaar.

ARTIKEL 12 AANPASSING ARBEIDSDUUR/DEELTIJD

1. Aanpassing Arbeidsduur

Rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal Campbell's Netherlands B.V. het bevorderen dat deeltijdarbeid mogelijk gemaakt wordt in de onderneming met inachtneming van de toepassing van de Wet Aanpassing Arbeidsduur. Campbell's Netherlands B.V. kan, desgevraagd, ten aanzien van de norm- en termijnstelling in deze wet in de voor de medewerker gunstige zin hiervan afwijken. Wanneer een verzoek om in deeltijd te werken of een verzoek in het kader van de Wet Aanpassing Arbeidsduur (vermindering of uitbreiding van de arbeidsduur) niet kan worden gehonoreerd, dan krijgt de werknemer hiervan schriftelijk bericht, met vermelding van de motivatie. Beroep tegen een afwijzing staat open via de klachtenregeling.

2. Recht op deeltijd 55 jaar en ouder

Indien een werknemer na het bereiken van de 55 jarige leeftijd in deeltijd wil gaan werken, dient hij/zij dit tenminste twaalf maanden voor de gewenste ingangsdatum bij de werkgever aan te kondigen. Werkgever zal het verzoek tot deeltijdwerken honoreren.

3. Beloning

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

3.2.1 Indien parttime werknemers langer dan de met hen overeengekomen werktijd per dag en/of op een groter aantal dan de met hen overeengekomen dagen per week werken, zullen deze meeruren -voor zover zij niet vallen buiten de normale werktijden van vergelijkbare werknemers die een volledige dagtaak vervullen- beloond worden op basis van een uurwaarde van 100% van het uurloon.

3.2.2 Over de in lid 3.2.1 genoemde meeruren worden vakantierechten opgebouwd. Ook worden hierover ADV-rechten opgebouwd.

3.2.3 De in lid 3.2.1 genoemde meeruren zullen bij de opbouw van pensioenaanspraken worden betrokken.

4. Overwerk

Van overwerk is voor de parttime werknemers sprake indien zij meer uren werken dan het aantal overeengekomen deeltijduren.

Eveneens is van overwerk sprake in geval van arbeid op uren die vallen buiten de normale werktijden van de werknemers uit een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak verrichten. De overwerkbepalingen uit de CAO zijn in dit geval van toepassing.

5. Vakantie

Werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst niet een volledige dagtaak verrichten, ontvangen een proportioneel deel van het in de CAO aangeduide aantal uren vakantie dat bij hun leeftijd/diensttijd behoort.

6. Arbeidsduurverkorting

Parttimers hebben naar evenredigheid recht op ADV-dagen, tenzij anders is overeengekomen.

ARTIKEL 13 TOESLAG VOOR HET WERKEN IN PLOEGENDIENST

1. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een gemiddelde toeslag toegekend die wordt uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris, rekening houdend met de arbeidsduur in de ploegendienst.

Standaard	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
2-ploeg	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--	6:00-14:30	40,0	0,0	23,0	36,5
12,8%	2	M8	M8	M8	M8	M8	--	--	14:30-23:00	uur/week	Dagen	Dagen	uur/week

Standaard	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
3-ploeg	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--	6:00-14:00	40,0	0,0	23,0	36,5
19,0%	2	M8	M8	M8	M8	M8	--	--	14:00-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	N8	N8	N8	N8	N8	--	--	22:00-6:00				

ARTIKEL 14 AFBOUWREGELING PLOEGENTOESLAG

1. De werknemer die na gedurende een aaneengesloten periode van ten minste drie maanden in ploegendienst werkzaam te zijn geweest, anders dan door eigen toedoen, wordt geplaatst in een lager beloond rooster, ontvangt een toeslag. Deze bedraagt indien hij/zij op het tijdstip van de plaatsing in het lager beloonde rooster in ploegendienst werkzaam is geweest gedurende:

- **langer dan drie maanden:**
nog gedurende de lopende kalendermaand 100%
- **langer dan zes maanden:**
nog gedurende de lopende en de volgende kalendermaand 100%
en vervolgens twee kalendermaanden 80%
twee kalendermaanden 60%
twee kalendermaanden 40%
en
twee kalendermaanden 20%
- **langer dan vijf jaar:**
nog gedurende de lopende en de twee volgende kalendermaanden 100%
en vervolgens vijf kalendermaanden 80%
vijf kalendermaanden 60%
vier kalendermaanden 40%
en
vier kalendermaanden 20%
- **langer dan 25 jaar:**
nog gedurende de lopende en de vier volgende kalendermaanden 100%
en vervolgens zeven kalendermaanden 80%
zeven kalendermaanden 60%
zes kalendermaanden 40%
en
zes kalendermaanden 20%

van het ploegentoeslagpercentage ten tijde van de plaatsing in het lager beloonde rooster, verminderd met het eventuele ploegentoeslagpercentage dat behoort bij de nieuwe dienst.

2. Indien een werknemer van 55 jaar of ouder in ploegendienst werkzaam is geweest, behoudt hij/zij het ploegentoeslagpercentage dat behoort bij de ploegendienst waarin hij/zij was ingedeeld onmiddellijk voorafgaand aan de plaatsing in een met een lagere toeslag beloond rooster, tenzij deze plaatsing geschiedt op eigen verzoek van de werknemer. Indien een werknemer op wie de afbouwregeling van het eerste lid van toepassing is, de leeftijd van 55 jaar bereikt, zal geen verdere afbouw plaatsvinden.

3. Bij herplaatsing in een met een hoger toeslagpercentage beloond rooster, bij herclassificatie van de functie, of bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandinkomen stijgt.

ARTIKEL 15 VAKANTIE

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar is gelijk aan het fiscale jaar.

2. Berekening van de vakantierechten

Indien een werknemer na 1 augustus van enig jaar in dienst van de werkgever treedt, dan wel voor 31 juli van enig jaar de dienst van de werkgever verlaat, heeft hij/zij aanspraak op vakantie naar rato van het aantal volle kalendermaanden dat hij/zij gedurende dat (fiscale-) vakantiejaar in dienst van de werkgever is, met dien verstande dat indien de werknemer voor of op de 15e van een maand in dienst van de werkgever treedt, dan wel na de 15e van een maand de dienst van de werkgever verlaat, de maand van in, c.q. uit dienst treden ten volle meetelt voor het bepalen van het recht op vakantie in het desbetreffende vakantiejaar.

In afwijking hiervan heeft, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie. Indien de werknemer in de loop van het vakantiejaar de dienst van de werkgever verlaat, zullen de teveel genoten vakantierechten met hem/haar worden verrekend.

3. Jeugdige werknemers

Jeugdige werknemers hebben per vakantiejaar dat zij in dienst van de werkgever zijn, tot en met het jaar waarin zij de leeftijd van 18 jaar bereiken recht op twee dagen extra vakantie boven de in lid 4 genoemde basisvakantie.

4. Duur van de vakantie

Iedere werknemer heeft per vol vakantiejaar dat hij/zij bij de werkgever in dienst is, recht op het hierna volgende aantal uren vakantie (acht uur per werkdag) met behoud van salaris

werknemers jonger

dan 35 jaar: 192 uur 24 dagen

werknemers in de leeftijd van

35-39 jaar: 200 uur 25 dagen

40-44 jaar: 208 uur 26 dagen

45-49 jaar: 216 uur 27 dagen

50-54 jaar: 224 uur 28 dagen

55-59 jaar: 232 uur 29 dagen

vanaf 60 jaar: 240 uur 30 dagen

De vakantierechten dienen te worden opgenomen in uren. In het algemeen zullen drie weken aaneengesloten vakantie worden opgenomen tenzij bedrijfstechnische of organisatorische redenen zich daartegen verzetten. De aaneengesloten vakantie zal echter in ieder geval twee weken bedragen.

Voor werknemers die partieel leerplichtig zijn, wordt het recht op vakantie, voor iedere dag dat zij per week minder werken dan vijf met één vijfde verminderd.

5. Verplichte snipperdag

De directie van de lokale bedrijfseenheid kan één vakantiedag aanwijzen als verplichte snipperdag. Het vaststellen van de datum van deze verplichte snipperdag geschiedt in overleg met de ondernemingsraad. Indien de omstandigheden hiertoe aanleiding geven kan de directie nog één of meer vakantiedagen als verplichte snipperdag aanwijzen, indien de ondernemingsraad hiermee instemt.

6. Vaststellen van de vakantie

De directie stelt de data waarop de werknemer vakantierechten opneemt na overleg met de werknemer vast.

De aaneengesloten vakantie wordt bij voorkeur vastgesteld in de maanden mei tot en met september.

De directie kan voor het gehele personeel van een bedrijfseenheid, dan wel een gedeelte daarvan, een bepaalde periode voor de vakantie aanwijzen. Deze vaststelling dient tijdig te geschieden, doch in ieder geval voor het einde van het jaar voorafgaand aan het vakantiejaar. Over het vaststellen van de data waarbinnen deze periode valt, pleegt de directie overleg met de ondernemingsraad.

Een verzoek tot het opnemen van een aaneengesloten vakantie van minimaal 2 weken dient uiterlijk vier weken voor de gewenste datum te worden ingediend.

Een verzoek tot het opnemen van snipperdagen dient uiterlijk twee dagen, zaterdag en zondag niet meegerekend, voor de gewenste data te worden ingediend.

Indien in een bepaalde periode een opeenhoping van het aantal aanvragen voor snipperdagen te verwachten is, kan de werkgever in overleg met de ondernemingsraad een langere termijn voor het aanvragen van snipperdagen vaststellen.

Werknemers werkzaam in twee- of drieploegendienst kunnen één snipperdag op zaterdag opnemen.

Werknemers werkzaam in vier- of vijfploegendienst kunnen één snipperdag op zaterdag en één snipperdag op zondag opnemen.

7. Het (niet) verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden

In dit geval geldt het bepaalde in artikel 635 BW. De tekst van dit artikel is ter informatie opgenomen in een bijlage van de CAO.

8. De opzegtermijn zal door de werkgever niet worden aangewezen voor het opnemen van vakantie.

ARTIKEL 16 VAKANTIETOESLAG

1. Iedere werknemer heeft op 1 april van het kalenderjaar recht op een vakantietoeslag groot 8% van het in dat kalenderjaar feitelijk te verdienen jaarsalaris, met dien verstande dat de vakantietoeslag maximaal 8% bedraagt.
2. Indien het verdiende maandinkomen in de loop van het kalenderjaar wijzigt of de werknemer na 1 januari in dienst treedt dan wel uit dienst treedt, vindt in de maand december verrekening plaats van de te weinig of te veel betaalde vakantietoeslag.
3. De vakantietoeslag zal voor het jaar 2002 bij een volledig dienstverband over het gehele jaar tenminste € 1.848,- bedragen voor werknemers die de leeftijd van 23 jaar bereikt hebben, dan wel in 2002 zullen bereiken. Werknemers jonger dan 23 jaar hebben voor het jaar 2002 bij een volledig dienstverband recht op een vakantietoeslag van ten minste:

werknemers jonger dan 23 jaar
€ 1.756,- voor 22-jarigen

€ 1.664,- voor 21-jarigen
€ 1.571,- voor 20-jarigen
€ 1.478,- voor 19-jarigen
€ 1.294,- voor 18-jarigen

4. Ingeval een werknemer een uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheids-verzekering geniet, zal het bedrag dat hem/haar uit hoofde van de vakantietoeslag krachtens deze wet wordt toegekend, in mindering worden gebracht op de door de werkgever volgens dit artikel verschuldigde vakantietoeslag.

ARTIKEL 17 ZON- EN FEESTDAGEN

1. Onder feestdagen worden verstaan nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, Koninginnedag en éénmaal in de vijf jaar (de lustrumjaren van de Bevrijding) de Nationale Bevrijdingsdag (5 mei).
2. Voor de toepassing van dit artikel worden de feestdagen geacht aan te vangen om 22.00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen om 22.00 uur op de feestdag zelf. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad afwijkende tijdstippen van aanvang en einde van een feestdag vaststellen, met dien verstande dat een feestdag altijd een aaneengesloten periode van 24 uren omvat.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid betreft in een volcontinurooster, dan wel in een ander in overleg tussen partijen vast te leggen rooster. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet behoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.
4. De werknemer die volgens dienstrooster op een feestdag vrij is, ontvangt hiervoor geen compenserende vrije wacht.

ARTIKEL 18 VERZUIMUREN

1. De werknemer in dagdienst die de voor hem/haar geldende normale arbeidsduur overschrijdt op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn normale dienst, kan evenveel roosteruren opnemen als de overschrijding heeft bedragen met een maximum van negen uur. Indien echter de overschrijding aanvangt op of na 04.00 uur ontstaat geen aanspraak op verzuimuren.
2. Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en einde van de dienst, direct volgend op de in lid 1 bedoelde overschrijding en binnen het etmaal waarin de overschrijding eindigt.
3. In plaats van verzuimuren bestaat geen recht op een vergoeding.
4. Indien de werkgever de werknemer met het oog op de overschrijding van de arbeidsduur de aan de overschrijding voorafgaande wacht één of meer uren eerder heeft laten beëindigen, wordt het aantal verzuimuren dat de werknemer kan opnemen met die uren verminderd.
5. De werknemer die in ploegendienst werkzaam is en die in aansluiting op zijn dienstrooster overwerk moet verrichten gedurende meer dan vijf uren, heeft eveneens recht op verzuimuren voor de uren waarmee deze vijf uren verschreden worden. Indien het overwerk van een werknemer in

ploegendienst vijf uren of korter duurt, dan wel zijn eerstvolgende wacht elf uren of later na het beëindigen van deze arbeid aanvangt, ontstaat geen recht op verzuimuren.

ARTIKEL 19 EXTRA VRIJE TIJD OUDERE WERKNEMERS

1. De werknemer die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, kan op zijn verzoek per kalenderkwartaal extra vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende regels.
2. De beschikbare vrije uren bedragen voor de werknemer, voor wie de normale wekelijkse arbeidsduur geldt en die op de eerste dag van het kalenderkwartaal de leeftijd van:

60 jaar heeft bereikt: 16 uren per kalenderkwartaal
61 jaar heeft bereikt: 24 uren per kalenderkwartaal
62 jaar heeft bereikt: 32 uren per kalenderkwartaal
63 jaar heeft bereikt: 48 uren per kalenderkwartaal
64 jaar heeft bereikt: 60 uren per kalenderkwartaal
3. Een werknemer als bedoeld in het eerste lid, die in een kwartaal gemiddeld minder dan de normale werktijd doch meer dan 30 uur per week werkt, heeft aanspraak op een proportioneel deel van het in het vorige lid genoemde aantal uren.
4. Per uur dat de werknemer gebruik maakt van zijn recht op extra vrije tijd ontvangt hij/zij 80% van het voor hem/haar geldende uurloon.
5. De tijden waarop de werknemer de vrije uren opneemt, worden in overleg met de bedrijfsleiding voor de aanvang van een kalenderkwartaal in beginsel in hele dagen vastgesteld en eventueel in een kwartaalrooster vastgelegd.
6. Indien voor de aanvang van een kalenderkwartaal vaststaat dat het dienstverband in het betreffende kalenderkwartaal zal worden beëindigd, zullen de beschikbare vrije uren worden bepaald in evenredigheid tot het gedeelte van het kalenderkwartaal gedurende hetwelk het dienstverband nog voortduurt.
7. Maakt de betrokken werknemer binnen het kwartaal hetzij wegens arbeidsongeschiktheid, hetzij vrijwillig, geen gebruik van de extra vrije uren, dan vervalt zijn aanspraak erop. In geen geval zal de aanspraak door een uitbetaling in geld worden vervangen.
8. Indien een werknemer één of meer vrije dagen of wachten opneemt overeenkomstig het in lid 1 van dit artikel bepaalde zal dit geen invloed hebben op de aanvulling van de werkgever als bedoeld in artikel 32 (uitkering ingeval van ziekte en arbeidsongeschiktheid) en de vakantietoeslag (artikel 16 vakantietoeslag).
9. Voorbereiding op de pensionering
De werknemer van 60 jaar of ouder wordt éénmaal in de gelegenheid gesteld maximaal vijf dagen extra verlof met behoud van salaris op te nemen voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering.

ARTIKEL 20 SALARIS

1. Vaststelling maandsalaris

Voor iedere werknemer is een maandsalaris vastgesteld op grond van de functieklasse waarin de functie die hij/zij bekleedt, is ingedeeld. Bij het vaststellen van het maandsalaris worden de regels die zijn vastgesteld in dit artikel in acht genomen.

De salarisschalen behorend bij de ORBA-methode van functiewaardering zijn opgenomen in een bijlage bij de CAO.

2. Nullijn

In het overleg tussen Campbell's Netherlands B.V. en de vakvereniging wordt vastgesteld of voor een onderneming 0-lijn A, 0-lijn B dan wel 0-lijn C van toepassing is. De salarissen op de 0-lijn zijn de salarissen waartegen als regel werknemers van 23 jaar en ouder worden aangenomen.

3. Indeling in een hogere functieklasse

In geval van indeling van een werknemer van 23 jaar of ouder in een hogere functieklasse wordt zijn salaris als volgt bepaald: zijn salaris wordt verhoogd met de helft van het verschil van het maandsalaris op de 0-lijn in de nieuwe klasse en het salaris op de 0-lijn in de oude klasse. Indien het salaris van de werknemer hierna niet overeenstemt met een functiejaarverhoging in de nieuwe klasse wordt het salaris zoveel verhoogd dat de werknemer wordt ingeschaald op de naast hogere functiejaarverhoging in de nieuwe klasse.

4. Het tijdelijk waarnemen van een hogere functie

4.1 Indien een werknemer gedurende ten minste een halve dag of wacht een hogere functie waarneemt, waaronder verstaan wordt dat hij/zij belast wordt met het vervullen van de hogere functie en tijdelijk zijn gewone werkzaamheden niet uitoefent, ontvangt hij/zij per dag of wacht of gedeelte daarvan een toeslag.

Deze toeslag bedraagt 40% van het uurloon ingeval van waarneming van een functie in de klassen A tot en met F, indien de functie die de werknemer waarneemt één klasse hoger is ingedeeld dan de eigen functie en een toeslag van 80% indien deze functie meer dan één klasse hoger is ingedeeld.

4.2 Ingeval van waarneming van een functie in klasse G of H ontvangt de werknemer een toeslag van 60% van het uurloon indien de functie die hij/zij waarneemt één klasse hoger is ingedeeld dan de eigen functie en een toeslag van 120% indien deze functie meer dan één klasse hoger is ingedeeld dan de eigen functie.

Het waarnemen van een hogere functie zal in beginsel niet langer duren dan zes maanden. Doen zich na afloop van deze termijn omstandigheden voor op grond waarvan een waarneming gedurende een langere periode noodzakelijk is, dan zal wel met de werknemer nadrukkelijk een nieuwe termijn van waarneming worden afgesproken.

5. Teruggang in functieklasse

Voor een werknemer, die als gevolg van herwaardering van de functie of door indeling in een andere functie, in een andere salarisklasse wordt ingedeeld en een salaris ontvangt dat hoger is dan het maximum van de klasse waarin zijn functie is ingedeeld, geldt de volgende regeling:

van de bij de herziening van de CAO van Campbell's Netherlands B.V. overeengekomen schaalverhogingen zal hij/zij de helft ontvangen, met dien verstande dat deze korting van de verhoging nooit meer dan 1% van het salaris van de betrokken werknemer zal bedragen. Indien de indeling in een andere functie geschiedt op eigen verzoek van de werknemer zal het salaris worden herzien. Voor de werknemer die de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, zal bij teruggang van

functieklasse als gevolg van herclassificatie dan wel door plaatsing in een andere functie geen salarisaanpassing plaatsvinden. Dit artikellid geldt niet indien voor een werknemer de garantieregeling geïntegreerde salarisstructuur of de garantieregeling opgenomen in lid 10 van dit artikel.

6. Toekenning van functiejaar- en leeftijdverhogingen

a. Functiejaarverhoging

Per 1 augustus van ieder jaar ontvangt de werknemer, die in dat jaar ten minste de leeftijd van 24 jaar bereikt en tenminste drie maanden in dienst van de werkgever is, de bij de salarisklasse waarin zijn functie is ingedeeld behorende functiejaarverhoging. Indien bij het toekennen van een functiejaarverhoging minder dan een halve functiejaarverhoging resteert voordat de betrokken werknemer het maximum salaris van de klasse waarin zijn functie is ingedeeld bereikt, dan ontvangt hij/zij onmiddellijk het maximum salaris. De werkgever is bevoegd het toekennen van een functiejaarverhoging achterwege te laten indien een werknemer zijn werk dermate slecht doet dat hem/haar schriftelijk is meegedeeld dat ontslag wordt overwogen.

b. Leeftijdverhoging

Iedere werknemer van 22 jaar of jonger ontvangt met ingang van 1 januari van elk jaar het salaris dat in de klasse waarin zijn functie is ingedeeld behoort bij de leeftijd die de betrokken werknemer in dat kalenderjaar zal bereiken. De werknemer die in enig jaar 23 jaar wordt, ontvangt met ingang van 1 januari van dat jaar het salaris op de 0-lijn in de klasse waarin zijn functie is ingedeeld.

Maximum	1 maart 2004
Klasse A	€ 1.799,95
Klasse B	€ 1.884,46
Klasse C	€ 1.988,20
Klasse D	€ 2.100,09
Klasse E	€ 2.216,80
Klasse F	€ 2.359,91
Klasse G	€ 2.592,35
Klasse H	€ 2.917,95

ARTIKEL 21 ORBA-METHODE VAN FUNCTIEWAARDERING

1. Voor het indelen van functies wordt de ORBA-methode van functiewaardering gehanteerd.
2. Teneinde tot een verantwoorde indeling van functies te komen zijn functierasters opgesteld. Het ondernemingsraster wordt gevormd door referentiefuncties uit diverse disciplines en van verschillende niveaus die voorkomen bij Campbell's Netherlands B.V. Van alle in de functierasters voorkomende functies worden functiebeschrijvingen gemaakt. Bij het opstellen van de functiebeschrijvingen wordt gebruik gemaakt van ingevulde vragenformulieren en informatie verkregen uit functie-interviews.
Binnen Campbell's Netherlands B.V. ligt het ondernemingsraster voor de werknemers ter inzage. Het raster bevat de functiebenamingen, functiebeschrijvingen en de klassen waarin de functies zijn ingedeeld. Alle overige functies worden aan de hand van ingevulde vragenformulieren en het ondernemingsraster in functieklassen ingedeeld.

3. Een werknemer die een functie gaat bekleden die in een hogere klasse is ingedeeld of van wie de functie in een hogere klasse wordt ingedeeld zonder dat de werknemer een herkenbaar andere functie is gaan bekleden, zal het bij de nieuwe klasse behorende salaris ontvangen met ingang van de maand waarin de nieuwe functie feitelijk wordt bekleed, dan wel het verzoek tot herindeling van de bestaande functie is gedaan. De vaststelling van het salaris vindt plaats op de wijze zoals omschreven in artikel 13.
4. De werknemer die als uitkomst van een overeenkomstig artikel 22 ingestelde beroepsprocedure in het gelijk is gesteld, heeft aanspraak op het salaris dat bij de nieuwe klasse behoort, met ingang van de maand waarin de nieuwe functie feitelijk wordt bekleed, dan wel waarin het verzoek tot herindeling van de bestaande functie is gedaan.

ARTIKEL 22 BEROEPSPROCEDURE BEHORENDE BIJ DE ORBA-METHODE VAN FUNCTIE-WAARDERING

1. Bezwaren tegen de inhoud van het ingevulde vragenformulier.
De werknemer die het niet eens is met het voor zijn functie ingevulde vragenformulier, moet binnen één maand nadat hij/zij hiervan kennis heeft genomen zijn bezwaren tegen de inhoud van het ingevulde vragenformulier, na zijn chef hiervan in kennis gesteld te hebben, meedelen aan het hoofd van de afdeling Human Resources of aan de personeelsreferent.
2. Aan de werknemer wordt schriftelijk bevestigd dat zijn bezwaren zijn ontvangen. Vervolgens wordt een beslissing over de bezwaren genomen, waarna het hoofd van de afdeling Human Resources of de personeelsreferent het besluit aan de werknemer meedeelt.
3. Indien de werknemer het niet eens is met deze beslissing, kan hij/zij zich via het Hoofd van de afdeling Human Resources of de personeelsreferent wenden tot de Functiebeschrijvingscommissie. Binnen Campbell's Netherlands B.V. is een Functiebeschrijvingscommissie ingesteld. De ondernemingsraad heeft de bevoegdheid de helft van het aantal leden van deze commissie te benoemen. De overigen worden door de directie van Campbell's Netherlands B.V. benoemd.
4. De Functiebeschrijvingscommissie onderzoekt de bezwaren; zij hoort de chef die verantwoordelijk is voor het invullen van het vragenformulier. Indien de commissie dat wenst, kan zij zich bij haar beraadslagingen laten bijstaan door functiewaarderings-deskundigen namens de Algemene Werkgevers Vereniging en/of van de vakvereniging. De commissie doet zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk een maand na het tijdstip waarop het bezwaar aan het hoofd van de afdeling Human Resources of de personeelsreferent is meegedeeld, uitspraak. De uitspraak van de Functiebeschrijvingscommissie ten aanzien van de invulling van het vragenformulier is bindend en wordt schriftelijk aan de werknemer meegedeeld.

5. Bezwaren tegen de functieklasse-indeling

5.1 Verzoek tot opnieuw vaststellen klasse-indeling

De werknemer die het niet eens is met de klasse-indeling van de door hem/haar beklede functie, kan met medeweten van zijn chef binnen een maand nadat de klasse-indeling is vastgesteld aan het hoofd van de afdeling Human Resources of aan de personeelsreferent een met redenen omkleed verzoek doen de klasse-indeling opnieuw vast te stellen. Dit verzoek dient schriftelijk te worden ingediend, met dagtekening.

5.2 Doorzending verzoek naar de functiewaarderingsdeskundigen

Het hoofd van de afdeling Human Resources of de personeelsreferent draagt er zorg voor dat dit verzoek met bijvoeging van het volledig ingevulde vragenformulier dat door de chef en functievervuller(s) is getekend, wordt doorgezonden aan de functiewaarderingsdeskundigen namens Campbell's Netherlands B.V. Deze bevestigen de werknemer schriftelijk dat zijn verzoek in behandeling is genomen.

5.3 Vaststellen klasse-indeling door de functiewaarderingsdeskundigen

De functiewaarderingsdeskundigen zullen aan de hand van een onderzoek en op basis van het vragenformulier de klasse-indeling vaststellen. De opnieuw vastgestelde klasse-indeling wordt binnen een maanden na indiening van het verzoek schriftelijk aan de werknemer meegedeeld.

5.4 Klasse-indeling referentiefunctie

Een bezwaar tegen de klasse-indeling van een functie waarbij de klasse-indeling van een referentiefunctie ter discussie wordt gesteld, doordat een zeer grote overeenkomst tussen de functie en de referentiefunctie bestaat, zal leiden tot het in behandeling nemen van de klacht door de AWWN.

6. Beroep

6.1 Verzoek tot hernieuwde klasse-indeling

Indien de werknemer het niet eens is met de opnieuw vastgestelde klasse, kan hij/zij binnen een maand nadat deze uitkomst aan hem/haar is meegedeeld, een verzoek tot hernieuwde klasse-indeling indienen bij het hoofd van de afdeling Human Resources of de personeelsreferent. Dit verzoek dient schriftelijk te worden ingediend, met dagtekening.

6.2 Doorzending verzoek

Het verzoek wordt doorgezonden aan de functiewaarderingsdeskundigen namens Campbell's Netherlands B.V. De afdeling Human Resources van Campbell's Netherlands B.V. wordt hiervan op de hoogte gesteld. De functiewaarderingsdeskundigen namens Campbell's Netherlands B.V. brengen de deskundige(n) van de vakvereniging schriftelijk op de hoogte van het verzoek. De afdeling Human Resources van Campbell's Netherlands B.V., de werknemer worden door de functiewaarderingsdeskundigen namens Campbell's Netherlands B.V. schriftelijk op de hoogte gesteld dat het verzoek in behandeling is genomen.

6.3 Behandeling verzoek

De deskundigen van de vakvereniging delen vervolgens mee of zij aan de behandeling van het verzoek kunnen meewerken. Indien zij aan de behandeling van het verzoek meewerken, vindt overleg plaats tussen de functiewaarderingsdeskundigen namens Campbell's Netherlands B.V. en die van de vakvereniging. De deskundigen van de vakvereniging worden op de hoogte gesteld van de klasse-indeling en ontvangen het betreffende vragenformulier. De deskundigen stellen gezamenlijk een functieonderzoek in. Indien de deskundigen van de vakvereniging en die van Campbell's Netherlands B.V. dit wenselijk achten, wordt ten behoeve van dit overleg een functieomschrijving opgesteld.

6.4 Uitspraak deskundige

Komen de deskundigen tot overeenstemming, dan zal de uitspraak van de deskundigen binnen een maand na indiening van het verzoek tot hernieuwde klasse-indeling aan de werknemer worden meegedeeld. Deze uitspraak is bindend. Komen de deskundigen niet tot overeenstemming, dan zullen Campbell's Netherlands B.V. en de vakvereniging zich beraden op welke wijze het verzoek moet worden afgehandeld.

6.5 Deskundigen vakvereniging kunnen niet aan behandeling meewerken

Indien de deskundigen van de vakvereniging niet aan de behandeling van het verzoek kunnen deelnemen, dan zal van de zijde van Campbell's Netherlands B.V. aan de AAVN worden verzocht een tweede deskundige aan te wijzen om het verzoek in behandeling te nemen.

ARTIKEL 23 CONSIGNATIE EN EXTRA OPROEP

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per etmaal de volgende percentages van het uurloon:

maandag tot en met vrijdag:	160%
op een uit hoofde van arbeidsduurverkorting toegekende roostervrije dag:	240%
zaterdag:	240%
zondag:	320%
feestdagen:	400%

Onder consignatie wordt verstaan dat de werknemer voor de werkgever bereikbaar is en na oproep beschikbaar voor de werkzaamheden.

2. Indien een werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra gang naar het bedrijf moet maken, ontvangt hij/zij daarvoor per extra opkomst een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per extra opkomst de volgende percentages van het uurloon:

maandag tot en met vrijdag:	160%
zaterdag:	240%
zondag:	320%
feestdagen:	400%

Het opkomen op een opkomstdag is geen extra gang en komt derhalve niet voor een vergoeding in aanmerking.

3. Indien de werknemer volgens een van tevoren vastgesteld rooster wordt geconsigneerd, zal de consignatievergoeding worden beschouwd als een vaste toeslag als bedoeld in artikel 1c.

ARTIKEL 24 OVERWERK

1. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, is de werknemer verplicht ook buiten de normaal voor hem/haar geldende werktijden arbeid te verrichten. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht tot overwerk.
2. Overwerkbeloning is van toepassing op elk buiten rooster te werken uur. Indien een rooster bijvoorbeeld vier uur bedraagt, dan wordt het vijfde uur als overwerk aangemerkt; wordt volgens rooster negen uur gewerkt, dan wordt het tiende uur als overwerk aangemerkt. Van overwerk is voor een deeltijdwerknemer echter eerst sprake, indien er sprake van overwerk voor een collega die voltijd werkt in een vergelijkbare situatie. Het bepaalde in artikel 12, lid 3.1 is van toepassing.

3. De werkgever zal met de ondernemingsraad overleg plegen of en op welke wijze aan bezwaren van werknemers om overwerk te verrichten, tegemoet kan worden gekomen. De werkgever zal tenminste tweemaal per jaar aan de ondernemingsraad een overzicht verstrekken van het verrichte overwerk per afdeling, alsmede van de compensatie in vervangende vrije tijd.
4. Schaftijd buiten het dienstrooster tijdens overwerk wordt als overwerk betaald.
5. Wanneer een werknemer in opdracht van de werkgever arbeid verricht waardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster met een half uur of meer wordt overschreden, gelden de volgende regelingen:
 - a. Wordt de vervangende vrije tijd niet binnen de daarvoor (in het decentraal overleg) bepaalde periode opgenomen, dan wordt in plaats van de vervangende vrije tijd een vergoeding betaald. Voor ieder uur vervangende vrije tijd bedraagt de vergoeding 90% van het uurloon.
 - b. De beloning voor de overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur bedraagt per uur de volgende percentages van het uurloon:

uren van maandag 06.00 uur tot zaterdag 06.00 uur:	140%
uren van zaterdag 06.00 uur tot maandag 06.00 uur:	180%
uren op feestdagen:	270%

- c. In geval van feestdagen vallende op maandag tot en met vrijdag wordt deze beloning met 90% voor elk volgens rooster gewerkt uur verminderd. Het uurloon over deze dagen wordt echter normaal doorbetaald.
- d. In afwijking van het in lid 5, sub c. bepaalde bedraagt de beloning van overschrijding van de normale arbeidsduur op roostervrije dagen de volgende percentages van het uurloon:

uren op maandag tot en met vrijdag:	180%
uren op zaterdag:	230%
uren op zondag:	270%
uren op feestdagen:	370%

Opgenomen of uitbetaalde compenserende vrije tijd wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en uitgedrukt in een percentage van het uurloon:

uren op maandag tot en met vrijdag:	90%
uren op zaterdag:	140%
uren op zondag:	180%
uren op feestdagen:	270%

Het verrichten van arbeid op aan de eigen wacht voorafgaande of aan deze wacht aansluitende uren waarvoor de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden, wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld in lid 5, sub c.

- e. Op verzoek van de werknemer en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, zal de werkgever toestaan dat, naast de compensatie voor de gewerkte uren, vervangende vrije tijd wordt opgenomen in plaats van de beloning voor de overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur.

Opgenomen compenserende vrije tijd wordt op deze beloning in mindering gebracht en wel voor ieder uur 90%. De vervangende vrije tijd kan uitsluitend van maandag tot en met vrijdag worden opgenomen.

De vervangende vrije tijd dient uiterlijk voor het einde van een fiscaal jaar te worden opgenomen.

Indien een werknemer in ploegdienst het overwerk heeft verricht op een zaterdag of een zondag, zal compenserende vrije tijd op zaterdag respectievelijk op zondag mogen worden opgenomen.

6. Van het bepaalde in lid 5, sub a. en sub d., kan na overleg tussen de OR en de Directie worden afgeweken.
7. De volgende categorieën werknemers zijn van de overwerkregeling uitgezonderd, daar onregelmatige werktijden verbonden zijn aan hun functie: alle medewerkers die niet in een CAO-schaal zijn ingedeeld.

ARTIKEL 25 VERSCHOVEN UREN

1. Indien in opdracht van de werkgever, in afwijking van het voor de betrokken werknemer normaal geldende rooster, arbeid wordt verricht op tijden die voor werknemers werkzaam in dagdienst liggen voor 07.00 uur, dan wel na 18.00 uur, of voor werknemers werkzaam in ploegdienst buiten de tijdstippen waarop de ploegwisseling plaatsvindt, zonder dat daardoor de normaal geldende dagelijkse arbeidsduur wordt verschreden, wordt voor deze uren een toeslag op het maandsalaris gegeven.

Deze toeslag bedraagt per uur uitgedrukt in een percentage van het uurloon:

op maandag tot en met zaterdag 18.00 uur:	50%
op zaterdag van 18.00-24.00 uur:	90%
op zondag:	90%
op feestdagen:	180%

ARTIKEL 26 SPRONGVERGOEDING

1. De werknemer in ploegdienst die anders dan door eigen toedoen wordt overgeplaatst naar een andere dienst of wacht, ontvangt daarvoor per overgang een eenmalige toeslag van vier keer 100% van het uurloon (sprongvergoeding).

Moet die werknemer als gevolg van deze overplaatsing meer wachten in de nachtdienst lopen dan in zijn oorspronkelijke rooster, dan ontvangt hij/zij voor elke extra nacht een toeslag van 120% over het uurloon. De toeslag wordt alleen betaald voor zover deze de sprongvergoeding van 400% te boven gaat. Deze toeslag wordt over ten hoogste zes wachten betaald. Bij terugplaatsing naar de

oorspronkelijke dienst of wacht, wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing plaatsvindt nadat de werknemer gedurende ten minste drie wachten in de voor hem/haar afwijkende dienst of wacht heeft gewerkt.

2. Gewerkte uren waarop een vergoeding wordt gegeven voor overschrijding of afwijking van het dienstrooster worden niet beloond volgens de regeling die geldt voor werken in ploegendienst.
3. Indien een werknemer als gevolg van overplaatsing naar een andere dienst in één cyclusperiode minder uren werkt dan hij/zij volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster had moeten werken, zullen deze uren niet behoeven te worden ingehaald en niet worden verrekend met de toeslagen die op grond van het werken in een afwijkende dienst aan de werknemer worden toegekend.
4. Indien een werknemer als gevolg van overplaatsing naar een andere dienst in één cyclusperiode meer uren werkt dan hij/zij volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster zou hebben moeten werken, dan worden de gewerkte uren waardoor hij/zij de cyclustijd volgens zijn oorspronkelijk dienstrooster niet overschrijdt, beloond volgens het bepaalde in artikel 25 (Verschoven uren) en de uren waardoor hij/zij de cyclustijd volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster wel overschrijdt, beloond volgens het bepaalde in artikel 24 (Overwerk).
5. Een niet te voorziene overplaatsing naar een andere dienst of wacht is uitsluitend toegestaan indien de rusttijd niet minder dan twaalf uren bedraagt.

ARTIKEL 27 VACATURES

De werkgever zal werknemers in staat stellen te solliciteren naar vacatures die bij Campbell's Netherlands B.V. ontstaan, alvorens tot externe werving wordt overgegaan. Indien duidelijk is dat er geen interne kandidaten beschikbaar zijn die aan het gestelde functieprofiel voldoen, kan na overleg met de OR worden besloten direct tot externe werving over te gaan.

ARTIKEL 28 KINDEROPVANG EN OUDERSCHAPSVERLOF

1. De werkgever zal in het kader van het werkgelegenheidsbeleid in overleg met de ondernemingsraad regelingen inzake kinderopvang treffen voor kinderen in de leeftijd nul tot vier jaar, alsmede een regeling voor buitenschoolse opvang voor kinderen in de leeftijd van vier tot en met twaalf jaar. De regelingen worden telkens voor een bepaalde periode vastgesteld. Gedurende die periode kan iedere werknemer gebruik maken van deze regelingen. Onderdeel van de regelingen is de ouderbijdrage (VWS-tabel).
2. Met inachtneming van het daaromtrent bepaalde in het Burgerlijk Wetboek heeft de werknemer recht op (onbetaald) ouderschapsverlof. Voor wat betreft het pensioen wordt verwezen naar artikel 17 van de pensioenregeling.

ARTIKEL 29 TIJDSPAREN

1. De werknemer heeft per fiscaal jaar het recht om 5 vakantiedagen boven het wettelijk minimum van viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week te sparen.

2. Daarnaast heeft de werknemer het recht om de vervangende vrije tijd ter compensatie van de overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur ('tijd in verband met overwerk') en de hem/haar per jaar toegekende ADV-dagen te sparen, met uitzondering van de collectieve dagen. De werkgever heeft de voorkeur om deze uren in geld uit te betalen.
3. Het totale gespaarde saldo aan vakantiedagen en overuren, kan nooit meer bedragen dan 800 uren (100 dagen op basis van een arbeidsdag van acht uur) voor een fulltime werkende. Voor een parttimer wordt dit saldo pro rata berekend.
4. Eenmaal per fiscaal jaar en wel uiterlijk op 1 september, dient de werknemer die (nog op te bouwen) vakantiedagen, (nog op te bouwen) ADV-dagen of het saldo tijd in verband met overwerk uit het voorgaande kalenderjaar wil sparen, dit mede te delen aan zijn/haar werkgever onder vermelding van het aantal te sparen dagen of uren (op basis van een arbeidsdag van acht uur).
5. Aaneensluitend kan maximaal een verlof worden opgenomen van 960 uren (120 dagen op basis van arbeidsdag van acht uur, voor parttimers pro rata). Dit is inclusief de vakantie-aanspraken over het desbetreffende kalenderjaar.
6. Het verzoek tot opname van gespaarde dagen dient de werknemer ten minste één jaar voor de gewenste datum van opname aan de werkgever te melden. De werkgever kan, indien de werknemer daarom gemotiveerd verzoekt, een kortere termijn toestaan. De vaststelling van de periode waarin het saldo wordt opgenomen, geschiedt in goed overleg tussen werkgever en werknemer. Uitgangspunt is, dat het verlof voltijds en aaneengesloten wordt genoten.
7. Gedurende de periode dat het saldo wordt opgebouwd en het maximum nog niet is bereikt alsmede de periode na het bereiken van het maximum, zal de gespaarde vervangende vrije tijd als genoemd in lid 2 niet vervallen. De gespaarde vakantiedagen zullen in voornoemde periode niet verjaren.
- 8a. De werkgever draagt zorg voor de noodzakelijke maatregelen om betrokkene te doen terugkeren in zijn/haar oude positie. In die gevallen waarin dit aantoonbaar niet mogelijk is, zal een gelijkwaardige vervangende functie worden aangeboden. Met betrokkene zullen hierover vooraf afspraken gemaakt worden.
- 8b. Betrokkene heeft bij terugkeer in eenzelfde of gelijkwaardige positie recht op het inkomen dat hij/zij genoot voor zijn/haar vertrek.
9. Behoudens van de leden 1 en 2 kan van de bepalingen in dit artikel worden afgeweken na overleg en overeenstemming tussen Directie en vakvereniging.

ARTIKEL 30 KOPEN EN VERKOPEN VAN TIJD

Iedere werknemer kan maximaal 5 dagen kopen en 10 dagen verkopen. De bepalingen hieromtrent zijn verkrijgbaar bij de afdeling Human Resources van Campbell's Netherlands B.V.

ARTIKEL 31A GEOORLOOFD VERZUIM

1. Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en ongeval geldt het in artikel 32 van deze overeenkomst bepaalde.

2. Geoorloofd verzuim voor uitzonderlijke omstandigheden kan enkel worden vastgesteld in goed overleg tussen de werknemer en zijn/haar directleidinggevende. In het algemeen gelden daarbij de volgende uitgangspunten.
 - a. Wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een hem/haar buiten zijn/haar schuld door de wet of overheid opgelegde verplichting verhinderd is zijn/haar arbeid te verrichten, heeft hij/zij recht op verlof gedurende de benodigde tijd. Voorwaarde is dat de vervulling van de verplichting niet in zijn/haar vrije tijd kon geschieden en de werknemer de verplichting persoonlijk moest nakomen. Het salaris wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden verkregen kunnen worden.
 - b. Bij feestelijke gebeurtenissen in de familiale sfeer heeft de werknemer recht op verlof met behoud van zijn/haar inkomen gedurende één à twee dagen (zie lid 3).
 - c. Bij calamiteiten in de familiale sfeer, zoals ernstige ziekte of het overlijden van bloed- of aanverwanten wordt overlegd over de duur van het verlof met behoud van inkomen. Indien langdurig verlof noodzakelijk is wordt bekeken op welke wijze dit verlof in eigen tijd kan plaatsvinden; daarbij kan worden gedacht aan vakantiedagen, ADV-dagen, roosteraanpassingen, enzovoorts (artikel 9 lid 3).
 - d. Als zich een situatie voordoet waarbij het dringend noodzakelijk is dat een werknemer zorg verleent aan een lid van zijn/haar huishouding en geen andere oplossing voorhanden is, kan de werknemer in overleg met de werkgever de werkzaamheden onderbreken. Daarbij worden tussen werkgever en werknemer afspraken gemaakt omtrent de duur van de afwezigheid en de wijze waarop deze afwezigheid wordt verrekend.
3. Een indicatie voor de duur van het geoorloofd verzuim in geval van bijzondere omstandigheden, zoals bedoeld in het tweede lid, is de volgende (indien verwezen wordt naar echtgenoot/echtgenote wordt daaronder mede verstaan de persoon met wie de werknemer een duurzame gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat):
 - a. ingeval van noodzakelijke eigen medische verzorging voor zover deze verzorging niet buiten werktijd kan geschieden: gedurende een korte door de werkgever te bepalen tijd; Voor medewerkers in ploegendienst geldt dat afspraken bij huisarts, tandarts, ziekenhuis, etc. zoveel als mogelijk op een roostervrij tijdstip worden gemaakt.

Voor medewerkers in dagdienst geldt dat zij deze afspraken zoveel als mogelijk aan het begin of het einde van de werkdag zullen maken.
 - b. bij ondertrouw van de werknemer: gedurende de daarvoor werkelijk benodigde tijd en uitsluitend indien de ondertrouw niet buiten werktijd kan geschieden, met een maximum van één halve dag;
 - c. bij bevalling van de echtgenote: twee dagen;
 - d. bij huwelijk van één der eigen kinderen of pleegkinderen, broers of zusters, ouders, schoonouders, zwagers, schoonzusters of kleinkinderen: één dag;
 - e. bij 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer:

één dag;

- f.** bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van kinderen, ouders, grootouders of schoonouders van de werknemer:
één dag;
- g.** bij overlijden van één der eigen of aangehuwde kinderen, pleegkinderen, broers of zusters, grootouders, zwagers of schoonzusters, kleinkinderen en halfbroers of halfzusters:
één dag;
- h.** voor het bijwonen van de begrafenis van één der eigen of aangehuwde kinderen, pleegkinderen, broers of zusters, grootouders, zwagers of schoonzusters en kleinkinderen:
één dag;
- i.** bij aanvaarding van een geestelijk ambt door een eigen kind of pleegkind, broer, zuster of kleinkind:
één dag;
- j.** bij academische promotie van een eigen kind of pleegkind, van de echtgenoot van de werknemer of van de werknemer zelf:
één dag;
- k.** bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren:
één dag;
- l.** bij huwelijk van de werknemer:
twee dagen;
- m.** bij overlijden van de echtgenoot of van één der eigen inwonende, ongehuwde kinderen of pleegkinderen en bij overlijden van één der ouders, schoonouders:
van de dag van overlijden af tot in elk geval de dag van de begrafenis.

ARTIKEL 31B LEVENSLOOPREGELING

De werkgever kent een levensloopregeling. Het reglement ligt ter inzage bij de afdeling P&O.

ARTIKEL 32 UITKERING INGEVAL VAN ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag ná 1 januari 2004 ligt

(Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt: zie bijlage 9)

- 1a. Streven is dat alle medewerkers hun werk zo gezond mogelijk, zo tevreden mogelijk en met zoveel mogelijk plezier uitoefenen, tot ze het einde van hun actieve werkzame leven bereiken (“fit de eindstreep halen”). Onderkend is dat er bij het te voeren arbeidsgeschiktheidsbeleid sprake is van een integrale ketenaanpak, waarbij preventie, ziekteverzuim en verzuimbegeleiding, reïntegratie en beleid rondom ziekte niet los van elkaar kunnen worden gezien. Vertrekpunt van het Campbell’s-beleid is “werken”.

CAO-partijen onderkennen dat er sprake is van een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker. Beiden dienen zich in te spannen om passend werk aan te bieden, resp. te accepteren. De nieuwe afspraken rondom salarisbetaling bij ziekte/arbeidsongeschiktheid gelden voor de medewerkers die op of ná 1-1-2004 ziek zijn geworden, en hebben als uitgangspunt: werken moet lonen, en méér werken moet méér lonen.

1b. In de kern komen de nieuwe afspraken op het volgende neer:

Bij ziekte geldt de volgende loondoorbetaling:

- eerste zes maanden ziekte: 100% loondoorbetaling
- tweede zes maanden ziekte: 90% loondoorbetaling
- tweede ziektejaar: 85% loondoorbetaling

Bij arbeidsongeschiktheid (AO) na 2 jaar:

- minder dan 35% AO: de medewerker ontvangt de volgende aanvulling op hetgeen met werken wordt verdiend:
 - derde ziektejaar: 90% x AO%
 - vierde ziektejaar: 80% x AO%
 - vijfde ziektejaar: 70% x AO%
 - zesde ziektejaar: 60% x AO%
 - zevende ziektejaar: 50% x AO%

Dus bijvoorbeeld in geval van 20% arbeidsongeschikt, ontvangt de medewerker:

- in het 3e ziektejaar: 80% loon door werken plus $90\% \times 20\% = 18\%$ aanvulling: Totaal 98%
- in het 4e ziektejaar: 80% loon door werken plus $80\% \times 20\% = 16\%$ aanvulling: Totaal 96%
- in het 5e ziektejaar: 80% loon door werken plus $70\% \times 20\% = 14\%$ aanvulling: Totaal 94%
- in het 6e ziektejaar: 80% loon door werken plus $60\% \times 20\% = 12\%$ aanvulling: Totaal 92%
- in het 7e ziektejaar: 80% loon door werken plus $50\% \times 20\% = 10\%$ aanvulling: Totaal 90%

- bij 35-80% AO ontvangt de medewerker de volgende aanvulling op de AO uitkering:
 - derde t/m zevende jaar: 5% van het salaris

1c. Medewerkers die voldoen aan de IVA condities zullen –zonodig met terugwerkende kracht- de eerste twee jaren 100% doorbetaald krijgen.

1d. Arbeidstherapie zal gelijk gesteld worden aan werken. Indien de restverdien capaciteit de eerste twee jaren niet volledig wordt ingezet, zal deze toch vergoed worden als ware er gewerkt.

1e. Campbell's zal een vergaande inspanning verrichten om voor arbeidsongeschikte medewerkers passend werk intern te vinden.

1f. Indien voor medewerkers die minder dan 80% AO zijn geen passend werk beschikbaar is, zal door Campbell's outplacement worden aangeboden.

1g. In die gevallen waarin toepassing van bovenstaande regeling tot individueel onbillijke situaties zou leiden kan de werkgever van voormeld artikel afwijken.

1h. Indien er minder dan 50% van de verdien capaciteit wordt gebruikt, zal de medewerker na het tweede ziektejaar nog maximaal 6 maanden 75% van het inkomen ontvangen.

2. De werknemer ontvangt op grond van het bepaalde in dit artikel nimmer meer dan hetgeen hij/zij zou hebben ontvangen indien hij/zij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest. Voor de hiervoor bedoelde betalingen wordt uitgegaan van een ongekorte WGA-IVA uitkering.
3. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij/zij arbeidsgeschikt zou zijn geweest¹.
4. De in lid 1 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst 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 en daarmee ook de eventuele aanvullingen te weigeren of op te schorten in de in de wet genoemde gevallen.
6. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer:
 - a. die zich niet houdt aan de voor hem/haar geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften); of
 - b. die weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de Uitvoeringsinstelling; of
 - c. die 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; of
 - d. die misbruik maakt van de voorziening.
7. Onverminderd het bepaalde in lid 6, kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem/haar geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft. Nadere uitwerking van het in dit artikellid bepaalde vindt plaats in de in overleg met de ondernemingsraad op te stellen nadere regels en aanwijzingen in verband met ziekte, de 'controlevoorschriften' en bijbehorende sanctieregels.
8. Indien de werkgever in verband met de arbeidsongeschiktheid van de werknemer jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn/haar medewerking verlenen.
9. De werkgever zal de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de wettelijke bepalingen kunnen beëindigen per ingang van het tweede jaar van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in de zin van de WGA-IVA, indien er geen passende arbeid beschikbaar is. De werknemer ontvangt daarbij een uitkering ter grootte van zes bruto maandinkomens. De grondslag is het maandinkomen zoals dat gold in de laatste maand voor de ingang van het tweede jaar van volledige arbeidsongeschiktheid in de zin van de WGA-IVA. De werkgever zal over dit bedrag premies en belastingen inhouden.
10. Voor werknemers die op de eerste dag van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in de zin van de WGA-IVA 55 jaar of ouder zijn en die werkzaamheden verrichten, geldt het volgende: de werknemer ontvangt op de WGA-IVA -uitkering en -indien van toepassing- op het arbeidsongeschiktheidspensioen en het aanvullende pensioen een aanvulling tot het maandinkomen dat hij/zij ontving in de maand voorafgaande aan de eerste dag van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in de zin van de WGA-IVA. Deze aanvulling wordt verstrekt zolang de

¹ Dat wil zeggen in het algemeen inclusief vaste toeslagen en exclusief overwerk.

werknemer werkzaamheden verricht en maximaal tot de laatste dag van de maand voorafgaande aan die waarin de werknemer de individuele pensioenrichtleeftijd bereikt. De regels voor het vaststellen van de salarissen zijn in dit geval van toepassing.

11. Campbell's draagt door middel van een collectieve verzekering zorg voor verzekering van het WGA-hiaat. Hierdoor worden de negatieve inkomenseffecten als gevolg van arbeidsongeschiktheid gedurende een bepaalde periode opgevangen. Campbell's draagt zorg voor de betaling van de premie voor deze verzekering.

ARTIKEL 33 LOONWAARDE

Dit artikel is vervallen.

De tekst van dit artikel is opgenomen in de bijlage "Uitkering ingeval van ziekte en arbeidsongeschiktheid".

ARTIKEL 34 GEEN ARBEID, GEEN LOON

In aanvulling op dan wel in afwijking van artikel 628 lid 1 boek 7 BW geldt het volgende. De werkgever is niet verplicht het salaris door te betalen indien de werknemer niet werkt in de navolgende gevallen:

1. schorsing door de werkgever wegens een dusdanig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer dat het loonrisico in redelijkheid bij de werknemer behoort te liggen, dan wel schorsing door de werkgever op grond van een in de onderneming geldende regeling;
2. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever hiervoor de, ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, vereiste vergunning heeft verkregen en hij/zij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat hij/zij met de vakvereniging heeft overlegd;
3. de voortzetting van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen). Voorwaarde is dat de werkgever de hierboven sub 2 omschreven procedure zal volgen, wanneer het betreft een voortzetting die ten aanzien van het aantal erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt afwijkt van de oorspronkelijke vergunning.

Betreft het een voortzetting waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt voortgezet, dan is de werkgever gehouden de vakbonden tijdig voor het ingaan van de voortzetting daarvan mededeling te doen.

ARTIKEL 35 SPAARLOONREGELING EN PREMIESPAARREGELING.

De werknemers kunnen deelnemen aan de Premiespaarregeling en de Spaarloonregeling. Deze regelingen zijn opgenomen in bijlagen 2 en 3.

ARTIKEL 36 RESULTAATAFHANKELIJKE BONUS (RAB)

1. Algemeen

Tot 2002 is de RAB-regeling conform artikel 12 CAO 1999-2001 van toepassing. Vanaf 1 januari 2002 is de RAB nieuwe stijl van toepassing. Daarin is focus op groei belangrijk en het gevoel dat we allemaal ondernemer binnen de onderneming zijn.

Als iedereen dezelfde doelen voor ogen heeft, is het logisch om voor alle werknemers dezelfde systematiek te gebruiken van de jaarlijkse bonus. We zijn allemaal werknemers die samen werken voor hetzelfde doel.

2. Doelen

Het resultaat op twee businessdoelstellingen (in principe volumegroei en winstgroei, tenzij anders wordt besloten) bepalen het beschikbare percentage van de loonsom dat uitbetaald kan worden.

Besluitvorming vindt plaats in overleg met de ondernemingsraad.

Daarnaast worden er afdelings- c.q. teamdoelen vastgesteld; in uitzonderingsgevallen kunnen deze doelen door een individueel doel worden vervangen. Afhankelijk van het resultaat op deze doelen kan er gedifferentieerd worden uitbetaald.

3. Criteria voor de doelen

Bij het stellen van de doelen kan men het volgende letterwoord 'SMART' gebruiken.

- S:** Specifiek: de doelen moeten zo duidelijk zijn dat er geen discussie over kan bestaan wat er bedoeld wordt.
- M:** Meetbaar: de doelen moeten aan de hand van objectieve criteria worden vastgesteld, zoals volume, geld, en dergelijke.
- A:** Acceptabel: doelen moeten acceptabel, oftewel 'haalbaar' zijn; de lat moet niet te hoog liggen.
- R:** Realistisch: er moet sprake zijn van een reële invloed op de output van de doelen. Iemand afrekenen om een teamdoelstelling waaraan hij/zij niet kan bijdragen is zinloos en kan slechts frustrerend werken.
- T:** Tijdslijmit: er moet tevens een duidelijk tijdstip worden vastgesteld waarop geconstateerd wordt of en in welke mate de verschillende doelen gehaald zijn.

4. Vaststellen van de doelen

De doelen worden vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad op basis van een voorstel van de directie. Indien de ondernemingsraad dit wenselijk acht kan hij op de in de onderneming gebruikelijke wijze de mening van de werknemers peilen.

De afdelings-/team- of individuele doelen worden in overleg met de betrokken werknemers vastgesteld.

Indien in het overleg een fundamenteel verschil van mening over het vast te stellen doel blijkt, heeft de ondernemingsraad, c.q. hebben de werknemers van de afdeling of de leden van het team, het recht af te zien van het vaststellen van een doel. In dat geval kan terzake van dat doel ook geen bonus worden toegekend.

De groepsdoelstellingen zullen van groep tot groep variëren. De directie ziet erop toe dat zij uit oogpunt van haalbaarheid gelijkwaardig zijn. Indien de ondernemingsraad dit wenst, bespreekt de bestuurder dit met de ondernemingsraad. Doelen die directe personeelsreductie ten doel hebben, zijn niet toegestaan. Ook doelstellingen die afhankelijk zijn van het wel of niet functioneren van één werknemer zijn niet toegestaan. Zo kan terugbrengen van ziekteverzuim niet als een afdelings- of

teamdoel gelden, daar langdurige ziekte van slechts één werknemer door de afdeling of het team niet beïnvloed kan worden en al snel kan leiden tot het niet halen van het doel.

Iedere werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging van de voor hem/haar geldende doelen. Bij deze bevestiging worden de criteria van lid 3 vermeld.

5. Calamiteit

Indien als gevolg van een calamiteit de grond aan een doel is ontvallen, zal met de betrokkenen overleg gepleegd worden over een, in die situatie, passende oplossing.

6. Overplaatsing

6.1 Bij overplaatsingen binnen Campbell's Netherlands B.V. gedurende het jaar geldt dat bij overplaatsingen voor 1 februari de nieuwe afdelingsdoelen van toepassing zijn. Bij overplaatsingen vanaf 1 februari zijn de oude afdelingsdoelen van toepassing.

6.2 In geval van individuele doelen geldt dat bij overplaatsing voor 1 februari nieuwe individuele doelen worden vastgesteld. Bij overplaatsing vanaf 1 februari en individuele doelen zal in de geest van de overige richtlijnen worden gehandeld.

7. Overige bepalingen

7.1 Om in aanmerking te komen voor een RAB moet gedurende minimaal zes maanden van een heel jaar een bijdrage zijn geleverd.

7.2 Bij indiensttreding vanaf 1 februari geldt geen RAB, bij indiensttreding voor 1 februari geldt een RAB pro rato. Deze regeling geldt tevens voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werknemers die op eigen initiatief uit dienst treden krijgen geen RAB. Voor werknemers die vanaf 1 februari met een regeling of pensioen gaan, geldt dat zij pro rato worden nabetaald.

7.3 Om in aanmerking te komen voor een RAB in geval van langdurig volledig arbeidsongeschiktheid geldt dat minimaal drie maanden van het jaar een bijdrage moet zijn geleverd.

7.4 De uitbetalingsgrond voor de RAB is het bruto jaarsalaris over het betreffende jaar (twaalfmaal het verdiende maandinkomen -inclusief vaste toeslagen- verhoogd met de vakantiebijslag). RAB-betalingen zijn onderworpen aan de loonheffing. RAB-betalingen worden niet opgenomen in de pensioencontributiegrondslag.

7.5 Uitbetaling van bonussen zal in het eerste kwartaal van het fiscale jaar plaatsvinden.

ARTIKEL 37 WIJZIGING PENSIOENREGELING

1. Campbell's Netherlands B.V. zal geen goedkeuring hechten aan wijzigingen van haar pensioenregeling zonder dat daarop de instemming van de Vakvereniging is verkregen.

ARTIKEL 37A OVERGANGSREGELING DEELNEMERS PENSIOENREGELING DIE 55 JAAR OF OUDER ZIJN OP 1 JANUARI 1998

1. Jubileumgratificatie

Voor deelnemers die op 1 januari 1998 55 jaar en ouder zijn, blijft de op hen van toepassing zijnde regeling met betrekking tot jubileumgratificaties van toepassing tot de 65-jarige leeftijd.

2. Overgangsregeling

Ziekenvondsverzekerde deelnemers die op 1 januari 1998 55 jaar of ouder zijn.

Indien een deelnemer die Ziekenvonds verzekerd is en die op 1 januari 1998 55 jaar of ouder is met vervroegd pensioen of met deeltijdpensioen gaat, zal aan hem/haar een bruto compensatie ter grootte van het werkgeversdeel Ziekenvondspremie worden verstrekt. De compensatie eindigt in ieder geval bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd.

ARTIKEL 38 NEVENWERKZAAMHEDEN

Indien de werknemer een nevenfunctie wenst te aanvaarden waarvan te verwachten valt dat deze van aanmerkelijke omvang is dan wel dat de aard van de werkzaamheden mogelijk in strijd is met enig belang van Campbell's Netherlands B.V., dan dient de werknemer overleg te plegen met zijn/haar leidinggevende alvorens hij/zij de nevenfunctie aanvaardt.

Indien een werknemer het lidmaatschap van een vertegenwoordigend orgaan wenst te aanvaarden, is de regeling 'Consequenties ten aanzien van het Campbell's Netherlands B.V. dienstverband bij het aanvaarden van het lidmaatschap van vertegenwoordigende en/of openbare organen' van toepassing.

Deze regeling is opgenomen in een bijlage bij dit onderdeel van de CAO. Werknemers die commissariaten van vennootschappen die niet tot het Campbell's-concern behoren, willen aanvaarden, dienen vooraf toestemming van de directie van Campbell's Netherlands B.V. te vragen.

ARTIKEL 39 GEHEIMHOUDING

De werknemer is gehouden tot geheimhouding van alles wat hem/haar omtrent het bedrijf van de werkgever bekend is geworden en waaromtrent hem/haar geheimhouding is opgelegd of waarvan hij/zij het vertrouwelijk karakter redelijkerwijze kan vermoeden.

De werknemer is voorts gehouden tot geheimhouding van bedrijfsaangelegenheden van derden welke hem/haar in de uitoefening van zijn/haar functie bekend zijn geworden en waaromtrent geheimhouding is opgelegd, dan wel waarvan hij/zij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden.

Laatstgenoemde verplichting geldt ook tegenover de werkgever. De plicht tot geheimhouding blijft ook na het einde van het dienstverband bestaan.

ARTIKEL 40 PUBLICATIES

Indien de werknemer in de openbaarheid wenst te treden door middel van bijvoorbeeld een publicatie of een lezing en daarbij redelijkerwijze te verwachten valt dat dit mogelijk in strijd is met enig belang van Campbell's Netherlands B.V., dient de werknemer dit vooraf aan de directie te melden. De directie is gerechtigd de openbaarmaking of het optreden te verbieden, indien zij met opgaaf van redenen kan aangeven dat de openbaarmaking of het optreden de belangen van Campbell's Netherlands B.V. kan schaden. Tevens is de directie gerechtigd vooraf inzage te vragen in de publicatie of de tekst van de lezing.

In geval van een interview kan de directie verlangen dat de onderwerpen en standpunten die aan de orde zullen komen vooraf worden doorgesproken. Tenzij anders wordt overeengekomen, rusten de auteursrechten van een publicatie, een lezing of een interview bij Campbell's Netherlands B.V.

Onverminderd het gestelde in de CAO geldt het voorgaande niet voor kaderleden van de vakvereniging en leden van de ondernemingsraad, voor zover uit de juiste vervulling van hun taak als kaderlid of ondernemingsraadslid anders voortvloeit.

ARTIKEL 41 VERGOEDING WOON-WERKVERKEER

De werkgever stelt na overleg met de OR een regeling vast voor vergoeding woon- werkverkeer.

BIJLAGE SALARISSCHALEN
**SALARISSCHALE
N
PER AUGUSTUS
2006 (+1,75%)**

Klasse	A	B	C	D	E	F	G	H
16 jaar - 55 %	947,80	971,95	995,03	1021,37	1061,46	1115,56	1198,74	1281,66
17 jaar - 60 %	1033,96	1060,31	1085,47	1114,23	1157,96	1216,97	1307,72	1398,18
18 jaar - 70 %	1206,29	1237,04	1266,38	1299,92	1350,95	1419,80	1525,66	1631,21
19 jaar - 80 %	1378,62	1413,75	1447,30	1485,64	1543,94	1622,63	1743,62	1864,23
20 jaar - 85 %	1464,76	1502,11	1537,76	1578,49	1640,43	1724,02	1852,60	1980,76
21 jaar - 90 %	1550,94	1590,47	1628,21	1671,34	1736,93	1825,45	1961,57	2097,28
22 jaar - 95 %	1637,10	1678,83	1718,67	1764,20	1833,43	1926,85	2070,55	2213,79
0 - LIJN	1723,27	1767,20	1809,12	1857,04	1929,93	2028,27	2179,53	2330,30
FV 1	1749,23	1796,64	1840,58	1894,98	1975,36	2079,70	2235,95	2398,19
FV 2	1776,17	1825,59	1873,53	1935,43	2021,28	2130,60	2294,34	2467,07
FV 3	1803,13	1855,55	1910,96	1975,85	2068,73	2182,03	2350,77	2534,97
FV 4	1835,08	1888,00	1948,40	2018,79	2114,64	2232,46	2408,17	2603,86
FV 5	1871,03	1920,95	1985,85	2061,22	2162,06	2284,37	2465,09	2673,24
FV 6		1958,88	2027,28	2103,16	2206,99	2335,29	2523,00	2742,64
FV 7			2066,72	2138,60	2258,41	2406,67	2580,40	2811,04
FV 8				2183,02	2304,34	2453,11	2643,30	2879,42
FV 9							2694,72	2973,77
FV 10								3033,18
MAXIMUM	1871,03	1958,88	2066,73	2183,03	2304,34	2453,10	2694,72	3033,18
ORBA:	0 - 30	30 - 50	50 - 70	70 - 90	90 - 110	110 - 130	130 - 152	152 - 174

**SALARISSCHALEN
PER 1 AUGUSTUS
2007 (+ 2.00%)**

Klasse	A	B	C	D	E	F	G	H
16 jaar - 55 %	966,76	991,39	1014,93	1041,80	1082,69	1137,87	1222,71	1307,29
17 jaar - 60 %	1054,64	1081,52	1107,18	1136,51	1181,12	1241,31	1333,87	1426,14
18 jaar - 70 %	1230,42	1261,78	1291,71	1325,92	1377,97	1448,20	1556,17	1663,83
19 jaar - 80 %	1406,19	1442,03	1476,25	1515,35	1574,82	1655,08	1778,49	1901,51
20 jaar - 85 %	1494,06	1532,15	1568,52	1610,06	1673,24	1758,50	1889,65	2020,38
21 jaar - 90 %	1581,96	1622,28	1660,77	1704,77	1771,67	1861,96	2000,80	2139,23
22 jaar - 95 %	1669,84	1712,41	1753,04	1799,48	1870,10	1965,39	2111,96	2258,07
0 - LIJN	1757,74	1802,54	1845,30	1894,18	1968,53	2068,84	2223,12	2376,91
FV 1	1784,21	1832,57	1877,39	1932,88	2014,87	2121,29	2280,67	2446,15
FV 2	1811,69	1862,10	1911,00	1974,14	2061,71	2173,21	2340,23	2516,41
FV 3	1839,19	1892,66	1949,18	2015,37	2110,10	2225,67	2397,79	2585,67
FV 4	1871,78	1925,76	1987,37	2059,17	2156,93	2277,11	2456,33	2655,94
FV 5	1908,45	1959,37	2025,57	2102,44	2205,30	2330,06	2514,39	2726,70
FV 6		1998,06	2067,83	2145,22	2251,13	2382,00	2573,46	2797,49
FV 7			2108,05	2181,37	2303,58	2454,80	2632,01	2867,26
FV 8				2226,68	2350,43	2502,17	2696,17	2937,01
FV 9							2748,61	3033,25
FV 10								3093,84
MAXIMUM	1908,45	1998,06	2108,06	2226,69	2350,43	2502,16	2748,61	3093,84
ORBA:	0 - 30	30 - 50	50 - 70	70 - 90	90 - 110	110 - 130	130 - 152	152 - 174

**SALARISSCHALEN PER 1 JANUARI 2006 VERHOOGING
TOV 2005 MET**

0,90%

BEHORENDE BIJ 0 - LIJN A

BEHORENDE BIJ DE ORBA-METHODE VAN FUNKTIEWAARDERING

Klasse	A	B	C	D	E	F	G	H
16 jaar - 55 %	931,50	955,23	977,91	1003,80	1043,21	1096,37	1178,12	1259,62
17 jaar - 60 %	1016,17	1042,08	1066,81	1095,07	1138,04	1196,04	1285,22	1374,14
18 jaar - 70 %	1185,54	1215,76	1244,60	1277,57	1327,71	1395,38	1499,42	1603,16
19 jaar - 80 %	1354,91	1389,43	1422,41	1460,08	1517,38	1594,72	1713,64	1832,17
20 jaar - 85 %	1439,57	1476,28	1511,31	1551,34	1612,22	1694,37	1820,74	1946,68
21 jaar - 90 %	1524,27	1563,11	1600,20	1642,59	1707,06	1794,05	1927,84	2061,21
22 jaar - 95 %	1608,94	1649,96	1689,11	1733,86	1801,89	1893,71	2034,94	2175,71
0 - LIJN	1.693,63	1736,80	1778,01	1825,10	1896,74	1993,39	2142,05	2290,22
FV 1	1719,14	1765,74	1808,93	1862,39	1941,39	2043,93	2197,49	2356,94
FV 2	1745,62	1794,19	1841,30	1902,15	1986,52	2093,96	2254,88	2424,64
FV 3	1772,12	1823,64	1878,09	1941,87	2033,15	2144,50	2310,34	2491,37
FV 4	1803,52	1855,53	1914,89	1984,07	2078,27	2194,06	2366,75	2559,08
FV 5	1838,85	1887,91	1951,70	2025,77	2124,87	2245,09	2422,69	2627,26
FV 6		1925,19	1992,41	2066,99	2169,03	2295,12	2479,61	2695,46
FV 7			2031,18	2101,82	2219,57	2365,28	2536,02	2762,69
FV 8				2145,48	2264,71	2410,91	2597,84	2829,90
FV 9							2648,37	2922,63
FV 10								2981,01
MAXIMUM	1838,85	1925,19	2031,18	2145,48	2264,71	2410,91	2648,37	2981,01
ORBA:	0 - 30	30 - 50	50 - 70	70 - 90	90 - 110	110 - 130	130 - 152	152 - 174

BIJLAGE PROTOCOL VAN AFSPRAKEN BIJ DE CAO VOOR 2006 ~ 2008

Looptijd CAO:

Er is een looptijd van 24 maanden afgesproken (van 1 augustus 2006 tot en met 31 juli 2008).

Inkomen:

Per 1 augustus 2006 zullen de lonen (CAO-loonschalen en individuele lonen) met 1,75% worden verhoogd.

Op 1 augustus 2007 zullen de lonen (CAO-loonschalen en individuele lonen) met 2% worden verhoogd.

Ontwikkeling:

In F07 zullen alle medewerkers in een CAO-loonschaal een zgn. EVC-traject aangeboden krijgen. EVC is de afkorting van Erkennen van Verworven Competenties. EVC beoogt de erkenning, waardering en verdere ontwikkeling van wat een individu heeft geleerd in elke mogelijke leeromgeving: in formele omgevingen zoals op school, maar ook in niet-formele of informele omgevingen zoals de werkplaats of thuis. De visie EVC stelt dat de eisen van de arbeidsmarkt steeds vaker en sneller veranderen. Als gevolg daarvan is niemand ooit uitgeleerd en moeten mensen zich flexibel aan nieuwe omstandigheden kunnen aanpassen. Het instrument EVC brengt de kennis en kunde in beeld die mensen op een bepaald moment hebben. Die competenties kunnen overal vandaan komen.

De essentie van EVC is namelijk het erkennen dat leren niet alleen gebeurt via het formele onderwijs. Leren gebeurt ook in andere leeromgevingen en via talloze andere manieren van leren. Het gaat dus niet zozeer om 'leren' maar om 'ontwikkelen'.

Na dit traject zal een officieel geregistreerde kwalificatie van de ervaring van de medewerker plaatsvinden en kan worden bepaald op welke vlakken aanvullende opleiding en/of training vereist en gewenst is.

WGA-hiaat:

Campbell's draagt door middel van een collectieve verzekering zorg voor verzekering van het WGA-hiaat. Hierdoor worden de negatieve inkomenseffecten als gevolg van arbeidsongeschiktheid gedurende een bepaalde periode opgevangen. Nadere uitgebreide informatie over deze verzekering wordt nog aan alle medewerkers toegestuurd. Campbell's draagt zorg voor de betaling van de premie voor deze verzekering.

ADV-dagen en ziekte:

Vanaf 1 augustus 2006 zal, in het geval van ziekte op een ingeplande ADV-dag, deze dag niet meer komen te vervallen. De ADV-dag kan dan derhalve op een ander moment ingepland worden.

Uitzendkrachten:

Uitzendkrachten zullen gedurende de eerste 26 weken van de uitzendperiode beloond worden volgens de CAO Uitzendkrachten. Bij voortzetting van de uitzendperiode na 26 weken zal beloning plaatsvinden conform de Campbell's CAO. Tevens zal er voor uitzendkrachten sprake zijn van één arbeidsovereenkomst gedurende de gehele uitzendperiode.

BIJLAGE ALGEMENE BEPALINGEN INZAKE HET KOPEN EN/OF VERKOPEN VAN TIJD

1. Inleiding

Binnen Cambell's Netherlands B.V. kunnen werknemers zelf invloed uitoefenen op de samenstelling (van een deel) van hun arbeidsvoorwaardenpakket.

Dit past geheel binnen het streven van Campbell's Netherlands B.V. om de verantwoordelijkheden in het werk steeds dichterbij de werknemers te leggen en daarmee ook de verantwoordelijkheid voor de samenstelling van een deel van de van arbeidsvoorwaarden. Daarbij speelt ook de balans werk/leven een belangrijke rol.

2. Overleg

De volgende uitgangspunten zijn vastgesteld.

1. De basis voor iedere keuze is het initiatief van de individuele werknemer.
2. Fiscale, juridische en technische (on)mogelijkheden zijn mede bepalend bij het vaststellen van de keuzemogelijkheden. Eventuele wijzigingen in fiscale en juridische zin kunnen het pakket in de toekomst beïnvloeden. Overleg hierover wordt gevoerd tussen de Directie en de OR.
3. De waarde van het persoonlijke arbeidsvoorwaardenpakket uitgedrukt in kosten voor de werkgever zal door dit systeem van kopen en verkopen van tijd niet veranderen.
4. De waardebepaling voor tijd is neutraal. Het uurloon is 0,58% van het maandsalaris, inclusief de vaste toeslagen en de proportionele vakantietoeslag².
5. Parttime percentage
Indien binnen een bandbreedte van 10% -zowel naar boven als naar beneden- van het bruto all-in jaarsalaris keuzes worden gemaakt die de gemiddelde arbeidsduur beïnvloeden, wordt het parttime percentage niet aangepast.
6. Pensioenopbouw
Indien binnen een bandbreedte van 10% -zowel naar boven als naar beneden- van het bruto all-in jaarsalaris keuzes worden gemaakt die van invloed zijn op de hoogte van het brutosalarijs, wordt de pensioenopbouw niet aangetast.
7. Sociale zekerheid
Keuzes kunnen wel van invloed zijn op de grondslag voor sociale zekerheid. De consequenties hiervan vloeien voort uit de gemaakte keuze en komen derhalve voor rekening van de betreffende werknemer. De werkgever heeft een inspanningsverplichting met betrekking tot het wijzen op en informeren over de consequenties van keuzes.
8. SBR
Bij de toekenning van de SBR wordt eveneens uitgegaan van de regel dat het parttime-percentage, bij keuzes binnen een bandbreedte van 10% - zowel naar boven als naar beneden - van het bruto all-in jaarsalaris, ongewijzigd blijft. De eventuele gevolgen voor sociale zekerheid, als gevolg van gemaakte keuzes, worden in een zo vroeg mogelijk stadium gesignaleerd en waar mogelijk aangepast.
9. RAB
De berekeningsgrondslag voor RAB is twaalfmaal het feitelijk verdiende maandinkomen verhoogd met de vakantietoeslag. Het kopen van tijd leidt dus tot een lagere grondslag en derhalve tot een lagere bonus. Het verkopen van tijd leidt tot een hogere grondslag en derhalve tot een hogere bonus. Keuzes kunnen dus de hoogte van de bonus bepalen.
10. Het aantal keren dat werknemers kunnen ruilen is afhankelijk van hetgeen bepaald wordt tussen Directie en OR. Het ruilen van arbeidsvoorwaarden teneinde winst te maken is niet toegestaan.

² Afwijkende waarde voor medewerkers die niet in CAO-schaal zijn ingedeeld.

AANHANGSEL

AFKOOPTREGELING ADV-VERKOOP VOOR MEDEWERKERS DIE NIET IN EEN CAO-SCHAAL ZIJN INGEDEELD

Vóór 1 januari 2001 gold voor medewerkers die niet in een CAO-schaal zijn ingedeeld de regel dat bij verkoop van vijf ADV-dagen het salaris verhoogd wordt met 2,5%. Deze 2,5% was pensionabel. Dit percentage is hoger dan het overeengekomen percentage uurloon à 0,58% van het maandsalaris.

Afgesproken is dat het percentage bij verkoop van vijf ADV-dagen onder de bestaande voorwaarden vooralsnog ongewijzigd blijft. Dit kan in een later stadium weer aan de orde gesteld worden.

Met ingang van 1 januari 2001 zal deze 2,5% niet meer pensionabel zijn.

Nota bene:

de regeling met betrekking tot de pensionabiliteit van 2,5% is onder de nieuwe wet- en regelgeving van overheidszijde niet meer toegestaan.

REGLEMENT PREMIESPAARREGELING

Begripsomschrijving

Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

Werkgever:

CAMPBELL'S NETHERLANDS BV gevestigd te UTRECHT

Deelnemer:

de werknemer, die deelneemt aan de premiespaarregeling, waarop dit reglement van toepassing is.

Partner/echtgenoot:

onder partner respectievelijk echtgenoot wordt verstaan de niet duurzaam gescheiden levende echtgenoot dan wel geregistreerde partner, alsmede de ongehuwde meerderjarige persoon waarmee de deelnemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert en voorts voldoet aan de vereisten zoals beschreven in artikel 1.2 Wet inkomstenbelasting 2001

Spaarbedrag:

het bedrag, dat de deelnemer op het door hem bij de werkgever genoten nettoloon laat inhouden.

Spaarpremie:

de bijdrage, welke onder de voorwaarden van deze premiespaarregeling door de werkgever aan het spaarbedrag wordt toegevoegd.

Bank:

de Coöperatieve Centrale Raiffeisen-Boerenleenbank B.A. gevestigd te Amsterdam dan wel een bij haar aangesloten Rabobank.

Speciale spaarrekening:

de door de bank ten name van de deelnemer geopende spaarrekening, waarop spaarbedragen, spaarpremies en de op het tegoed gekweekte rente worden bijgeschreven.

Deelneming

Artikel 2

1. Aan de premiespaarregeling mag worden deelgenomen door alle werknemers.
2. Deelnemer wordt men door het invullen en ondertekenen van een deelnameformulier, dat bij de werkgever moet worden ingeleverd.
3. De deelneming eindigt:
 - a. bij beëindiging van het dienstverband tussen de werkgever en de deelnemer;
 - b. bij schriftelijke opzegging door de deelnemer;
 - c. bij faillissement van de deelnemer;
 - d. bij daadwerkelijk verhaal op basis van een executoriale titel ten laste van de deelnemer;
 - e. bij van toepassing verklaring van een wettelijke schuldsaneringsregeling op de deelnemer.

Spaarbedrag

Artikel 3

1. Het spaarbedrag zal ten minste € 10,00 per maand moeten bedragen en mag maximaal € 526,00 per jaar bedragen. Wijziging van het spaarbedrag kan uitsluitend met ingang van 1 januari van elk jaar plaatsvinden.
2. Bij arbeidsongeschiktheid van de deelnemer wordt het spaarbedrag ingehouden van de uitkeringen krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, voor zover deze uitkeringen geschieden door bemiddeling van de werkgever en op deze uitkeringen de witte tabel in het kader van de Wet op de loonbelasting van toepassing is.
Indien en voor zover de evengenoemde uitkeringen niet door bemiddeling van de werkgever geschieden, wordt de inhouding opgeschort tot het tijdstip, waarop de deelnemer zijn werkzaamheden hervat.

Overboeking

Artikel 4

1. Het spaarbedrag wordt na inhouding door de werkgever op de speciale spaarrekening ten name van de deelnemer bij de bank gestort.
2. Het is de deelnemer niet toegestaan gelden rechtstreeks op zijn speciale spaarrekening te storten of te doen storten, anders dan de op de in lid 1 vermelde wijze.

Spaarpremie

Artikel 5

De werkgever voegt aan elk spaarbedrag eenmaal een bruto spaarpremie toe van 100 % van het spaarbedrag met een maximum van bruto € 526,00 per kalenderjaar.

De bruto spaarpremie wordt, na inhouding loonbelasting, premies werknemersverzekeringen en eventuele andere werkgeversverplichtingen, als netto spaarpremie aan de deelnemer uitbetaald. De bruto spaarpremie wordt vervolgens, na inhouding van het voor de deelnemer geldende percentage van de witte tabel voor bijzondere beloningen, als netto spaarpremie tegelijk met het spaarbedrag door de werkgever bij de bank gestort ter voorlopige bijschrijving op de speciale spaarrekening ten name van de deelnemer.

Blokkeringperiode

Artikel 6

1. De deelnemer zal eerst over de voorlopig bijgeschreven spaarpremies of een deel daarvan mogen beschikken, zodra de spaarbedragen waarop deze spaarpremies betrekking hebben:
 - a. gedurende 4 kalenderjaren, gerekend vanaf 1 januari volgend op het jaar van storting, op de speciale spaarrekening hebben uitgestaan;
 - b. worden besteed ten behoeve van een in artikel 8 genoemd bestedingsdoel;
 - c. indien overeenkomstig artikel 10 de deelneming tussen werkgever en deelnemer wordt beëindigd.

2. Uiterlijk in de maand februari van elk jaar zullen de spaarbedragen, die gedurende 4 kalenderjaren op de speciale spaarrekening hebben uitgestaan, door de deelnemer naar de vrije rekening ten name van de deelnemer mogen worden overgeboekt.

Opneming van gelden

Artikel 7

1. Voor het opnemen van spaarbedragen, die korter dan 4 kalenderjaren op de speciale spaarrekening hebben uitgestaan, is goedkeuring van de werkgever vereist. Bij het aanvragen van deze goedkeuring dient het laatst ontvangen rekeningafschrift te worden overgelegd. Goedkeuring wordt door de werkgever verleend door het afgeven van een formulier "Aanvraag overboeking werknemerssparen/deblokkering".
2. Bij het opnemen van spaarbedragen, alsmede bij het opnemen of overboeken van spaarpremies als bedoeld in lid 1 van dit artikel, zullen steeds de laatst bijgeschreven bedragen geacht worden te zijn opgenomen of overgeboekt.

Bestedingsdoeleinden

Artikel 8

Als bestedingsdoel wordt erkend:

- a. verwerving, door de deelnemer of diens partner, van een eigen woning, als bedoeld in artikel 3.111, eerste lid van de Wet inkomstenbelasting 2001;
- b. aflossingen, door de deelnemer of diens partner, op hypothecaire leningen rustende op en aangaan ter financiering van een eigen woning, als bedoeld in artikel 3.111 eerste lid van de Wet inkomstenbelasting 2001;
- c. door de deelnemer te betalen premies (koopsommen), anders dan bijdragen ingevolge een pensioenregeling, die verschuldigd zijn ingevolge een lijfrenteovereenkomst zoals hierna omschreven in artikel 9 lid 1;
- d. premies, anders dan bijdragen ingevolge een pensioenregeling, die verschuldigd zijn ingevolge een kapitaalverzekeringsovereenkomst zoals hierna omschreven onder artikel 9 lid 2;
- e. de door de deelnemer vrijwillig te betalen premies ingevolge een pensioenregeling in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964;
- f. financiering van scholingsuitgaven door de deelnemer voor het volgen van:
 - A. een opleiding of studie door de deelnemer met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning met uitzondering van kosten:
 - 1° die verband houden met een werk- of studeerruimte, daaronder begrepen de inrichting;
 - 2° van binnenlandse reizen voorzover die meer bedragen dan het bedrag per kilometer, bedoeld in artikel 15b, eerste onderdeel b van de Wet op de loonbelasting 1964.
 - B. cursussen, congressen, seminars, symposia, excursies, studiereizen en dergelijke, gevolgd door de deelnemer ter behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking;
- g. opnames terzake van compensatie van niet genoten loon door de deelnemer als gevolg van opname van (gedeeltelijk) onbetaald verlof, tot maximaal 50% van het niet genoten loon, mits de dienstbetrekking ten tijde van het (gedeeltelijk) onbetaald verlof ongewijzigd blijft voortbestaan. Voor de toepassing van dit artikel wordt het door de werknemer genoten loon in aanmerking genomen, met inachtneming dat artikel 11, eerste lid, onderdeel j van de Wet op de loonbelasting 1964 geen toepassing vindt en dat tantièmes en toevallige bijzondere beloningen, alsmede tot het loon behorende aanspraken niet in aanmerking worden genomen;

- h. opnames binnen zes maanden na de start van activiteiten uit welke de deelnemer vermoedelijk als ondernemer in de zin van artikel 3.4 van de Wet inkomstenbelasting 2001, winst uit onderneming als bedoeld in artikel 3.8 van de Wet inkomstenbelasting 2001 zal gaan genieten. De aanwezigheid van deze activiteiten moet blijken uit een beschikking die op verzoek van de deelnemer door de inspecteur wordt afgegeven. De periode van zes maanden wordt verlengd met de periode welke ligt tussen het moment waarop door de werknemer een beschikking is aangevraagd en het moment waarop die beschikking door de inspecteur wordt afgegeven.

Met betrekking tot de in dit artikel genoemde bestedingen zullen maximaal twee opnames per jaar ten laste van de speciale spaarrekening worden toegestaan.

Rechtstreekse (periodieke) betalingen, gedaan als betalingen overeenkomstig de in dit artikel onder a. tot en met h. genoemde, worden gelijkgesteld met bestedingen ten laste van de speciale spaarrekening.

Voorwaarden verzekering

Artikel 9

1. Onder een lijfrenteovereenkomst wordt verstaan een overeenkomst van levensverzekering waarbij een lijfrente als bedoeld in artikel 3.124 onderdeel b, en artikel 3.125, eerste lid, onderdeel a, c en d van de Wet inkomstenbelasting 2001 is verzekerd bij een verzekeraar als bedoeld in artikel 3.126 van de Wet inkomstenbelasting 2001. De polis dient onbezwaard deel uit te maken van het vermogen van de deelnemer of dat van zijn echtgenoot en de termijnen voor de lijfrente, behoudens in geval van overlijden, kunnen niet eerder ingaan dan in het vijfde jaar nadat de premies zijn voldaan.
2. Onder een kapitaalverzekeringsovereenkomst wordt verstaan een overeenkomst van levensverzekering waarbij een kapitaalsuitkering bij in leven zijn, is verzekerd, en waarbij eventueel, bij dezelfde overeenkomst, vrijstelling van premiebetaling bij invaliditeit, ziekte of ongeval is overeengekomen, mits de polis onbezwaard deel uitmaakt van het vermogen van de deelnemer of dat van zijn partner. Deze overeenkomst moet:
 - a. voldoen aan artikel 1, eerste lid onderdeel b van de Wet toezicht verzekeringsbedrijf 1993 en zijn aangegaan met een levensverzekeraar als bedoeld in onderdeel g van dat lid;
 - b. door de deelnemer of zijn partner zijn gesloten op het leven van de deelnemer, zijn partner of kinderen voor wie de deelnemer of zijn partner op 1 januari van het jaar waarin de premie is voldaan recht had op kinderbijslag ingevolge de Algemene Kinderbijslagwet of die zelf recht hadden op studiefinanciering ingevolge hoofdstuk II van de Wet op de studiefinanciering;
 - c. voor zover het tijdstip van uitkering niet wordt bepaald door het overlijden van de verzekerde, voorzien in een looptijd van tenminste vier jaren.
 - d. in afwijking van het hiervoor bepaalde mag de polis worden verpand tot zekerheid van een hypothecaire lening als bedoeld onder a. bij Bestedingsdoeleinden indien is overeengekomen dat het verzekerde bedrag zal worden aangewend voor aflossing van die lening.
3. Als premies ingevolge een kapitaalverzekeringsovereenkomst worden mede aangemerkt: regelmatige inleggingen bij een instelling als bedoeld in artikel 15, tweede lid van de Uitvoeringsregeling werknemersspaarregelingen en winstdelingsregelingen waar toe de deelnemer of zijn partner zich ingevolge een overeenkomst tot sparen met levensverzekering heeft verplicht. Het onder 2 bepaalde vindt overeenkomstige toepassing.

Einde deelneming

Artikel 10

Indien de deelneming eindigt ongeacht de reden, zal de speciale spaarrekening worden opgeheven en zal het gehele tegoed op de speciale spaarrekening worden uitbetaald aan de (ex)deelnemer dan wel zijn rechtverkrijgende(n) met in acht neming van de wettelijke bepalingen.

Rente

Artikel 11

De op de speciale spaarrekening gekweekte rente zal jaarlijks op deze rekening worden bijgeschreven. Nadat rentebijdraving heeft plaatsgevonden kan de deelnemer te allen tijde over deze rente beschikken, zonder dat voorafgaande goedkeuring van de werkgever hiertoe vereist is.

Saldo-opgaven

Artikel 12

De bank zal uiterlijk in de maand februari van elk jaar aan iedere deelnemer een opgave zenden van de mutaties op zijn speciale spaarrekening in het voorafgaande jaar, de in dat jaar gekweekte rente en de grootte van het spaartegoed per 31 december van dat jaar.

Slotbepalingen

Artikel 13

1. Deze premiespaarregeling kan na overleg met de Vakvereniging door de werkgever worden gewijzigd of opgeheven, met dien verstande, dat ten aanzien van de vóór de wijziging of opheffing gestorte spaarpremies het bepaalde in dit reglement voor zover van toepassing onverminderd van kracht blijft.
2. Zowel bij wijziging als opheffing van deze premiespaarregeling zal - voor zover vereist - vooraf goedkeuring van de bevoegde instantie(s) moeten zijn verkregen.
3. De bank is bevoegd de productvoering van het product 'Rabo sparen' te staken. In dat geval is de bank bevoegd om de speciale spaarrekening op te heffen en zonder toestemming van de werkgever en/of de (ex)deelnemer het gehele tegoed op de speciale spaarrekening over te boeken naar de vrije rekening van de (ex)deelnemer.
4. De deelnemer verklaart door ondertekening van dit reglement het volgende:
 - deel te nemen aan de premiespaarregeling
 - jaarlijks in de maand januari een saldo-overzicht te verstrekken aan de werkgever (Afdeling HR)
 - geen opnames van de spaarregeling te doen, die niet conform de in dit reglement als erkende bestedingsdoeleinden aangemerkt zijn en de consequentie (eenzijdige beëindiging van de premiespaarregeling door werkgever) bij overtreding van deze bepaling te aanvaarden.

Artikel 14

Deze premiespaarregeling treedt in werking op 1 januari 2006.

Akkoordverklaring deelnemer:

Naam:

Handtekening:

Datum:

Namens Campbell's Netherlands BV:

Naam: M. Cuiper

Handtekening:

Datum:

BIJLAGE SPAARLOONREGELING

INHOUD

ARTIKEL ONDERWERP

- | | Toelichting |
|-----|---|
| 1. | Deelneming |
| 2. | Aanvang en einde deelneming |
| 3. | Deelnemingsformulier en Spaarloonreglement |
| 4. | Bankinstelling |
| 5. | Spaarloon door de werknemer gespaard |
| 6. | Maximaal toegestane bedrag aan spaarloon per jaar |
| 7. | Rente |
| 8. | Spaarloonrekening |
| 9. | Onderpand |
| 10. | Opnemen spaarloon |
| 11. | Erkende bestedingsdoeleinden |
| 12. | Beëindiging van de dienstbetrekking |

OVERIGE BEPALINGEN

ARTIKEL ONDERWERP

13. Wijziging

Toelichting

Iedere werknemer betaalt belasting en sociale premies. Een Spaarloonregeling biedt de mogelijkheid van het bruto salaris te gaan sparen zonder over het spaarbedrag belasting en sociale premies te betalen. Er kan een bepaald bedrag per jaar door de werkgever voor de werknemer op een aparte spaarloonrekening gestort worden. Het maximale bedrag is wettelijk vastgelegd en bedraagt € 613,-. Na een blokkeringperiode van vier volle kalenderjaren is dit spaarloonbedrag vrij op te nemen. De Spaarloonregeling geldt voor alle werknemers van Campbell's Netherlands B.V.

Blokkeringperiode

De voorwaarde voor het belasting- en sociale premievoordeel is dat het spaarloon vier volle kalenderjaren op de spaarloonrekening blijft staan.

Erkende bestedingsdoeleinden

In sommige gevallen kan de deelnemer, voordat de blokkeringperiode is verstreken, toch beschikken over het spaarloonbedrag met behoud van het belasting- en sociale premievoordeel.

Dit is onder andere het geval bij gebruik van het spaarloonbedrag voor de aankoop van een tot hoofdverblijf dienende eigen woning³ of voor de betaling van premie voor een levensverzekering, vrijwillige premie pensioenregeling, start van eigen onderneming en opname van verlof. Aflossing van hypotheek en spaarhypotheek zijn geen erkende bestedingsdoeleinden.

³ Zie noot 13.

Einde dienstverband

Bij beëindiging van het dienstverband heeft de deelnemer twee mogelijkheden. De ene is dat hij/zij voor het gedeelte van de blokkeringstermijn dat reeds verstreken is, een evenredig deel van het spaarloonbedrag vrij opneemt. De rest van het spaarloonbedrag wordt aangemerkt als loon en wordt onder inhouding van loonbelasting uitbetaald. De andere mogelijkheid is dat hij/zij het reeds opgebouwde spaarloonbedrag tijdens de resterende blokkeringperiode op de spaarloonrekening laat staan. Het belastingvoordeel blijft dan, voor het tot dat moment opgebouwde spaarloon, van toepassing. Na beëindiging van het dienstverband kan uiteraard geen spaarloon meer worden ingelegd. Wel kan worden gedeblokkeerd voor één van de erkende bestedingsdoeleinden.

Extra vrijstelling voor de inkomstenbelasting over sparen en beleggen

Er is nog een voordeel te behalen voor de deelnemers aan de Spaarloonregeling. Voor het saldo van de spaarloonrekening geldt een bijzondere vrijstelling. Deze vrijstelling bedraagt € 17.025,- per persoon en dus maximaal € 34.050,- voor fiscale partners. De vrijstelling geldt voor de saldi van de premiespaar- en spaarloonrekening tezamen, naast het algemene heffingvrije vermogen voor de vermogensrendementsheffing (box 3). Deze bijzondere vrijstelling is niet overdraagbaar aan de partner.

Deelname

Als een werknemer besluit mee te doen aan de Spaarloonregeling wordt voor hem/haar een speciale spaarloonrekening geopend bij ABN/AMRO. Per maand kan maximaal 1/12 deel van het te sparen jaarbedrag op het bruto salaris van de deelnemer worden ingehouden. Dit wordt voor de deelnemer gestort op zijn/haar spaarloonrekening. Het tegoed op deze rekening mag uitsluitend bestaan uit de ingehouden spaarloonbedragen en de op het tegoed gekweekte rente. Deze rente is vrij opneembaar, maar het laten staan van de rente kan voordelig zijn in verband met de extra vrijstelling van het saldo op deze rekening onder de vermogensrendementsheffing. De ABN/AMRO zal periodiek aan alle deelnemers een overzicht verstrekken waarop de inleg op de Spaarloonrekening en de daarop toegekende rente vermeld wordt.

Artikel 1 - deelneming

Aan de Spaarloonregeling kunnen deelnemen alle werknemers die in dienstbetrekking staan tot Campbell's Netherlands B.V.

Artikel 2 - Aanvang en einde deelneming

1. De deelneming gaat in op de datum waarop de regeling in werking treedt of, wanneer de werknemer later in dienst treedt, op de datum van indiensttreding.
2. Deelneming eindigt bij de beëindiging van het dienstverband.

Artikel 3 - deelnemingsformulier en spaarloonreglement

1. De werknemer dient bij de aanvang van de deelneming een deelnemingsformulier te ondertekenen, waarin hij/zij verklaart zich jegens de onderneming te verbinden tot strikte naleving van c.q. onderwerping aan de bepalingen van dit reglement en waarbij hij/zij de onderneming tevens kan machtigen tot inhouding van een door hem/haar vastgesteld spaarloonbedrag op zijn/haar salaris. De deelnemer is verplicht aan de Spaarraad alle gegevens te verstrekken c.q. inzage te geven van bewijsstukken, nodig ten behoeve van een goede uitvoering van deze regeling.
2. Aan de deelnemer zal een exemplaar van het reglement worden uitgereikt en hij/zij zal van alle wijzigingen in het reglement schriftelijk in kennis worden gesteld.

Artikel 4 - bankinstelling

Voor de deelnemer wordt een spaarloonrekening geopend bij de door de directie van de onderneming aangewezen bankinstelling, te weten de ABN/AMRO Bank.

Artikel 5 – spaarloon door de werknemer gespaard

1. Het spaarloon dat door de deelnemer per maand kan worden gespaard, bedraagt ten hoogste 1/12 van het bedrag bedoeld in artikel 6.
2. De hoogte van het spaarloon, alsmede de wijze waarop wordt gespaard, worden door de deelnemer bij aanvang van de deelname aan de Spaarloonregeling vastgesteld en kan alleen per 1 januari worden gewijzigd of met goedvinden van de, in artikel 13 bedoelde, Spaarraad.
3. Het door de onderneming ingehouden spaarloon wordt onmiddellijk na inhouding op de spaarloonrekening gestort. Het is aan de deelnemer niet toegestaan rechtstreeks gelden op deze rekening te storten.

Artikel 6 – maximaal toegestane bedrag aan spaarloon per jaar

Het totaal aan ingehouden spaarloon ingevolge de artikelen 5 en 6 van de Spaarloonregeling bedraagt per kalenderjaar niet meer dan het in artikel 31, tweede lid, onderdeel f van de Wet op de Loonbelasting 1964 vermelde bedrag van € 613,-.

Artikel 7 - rente

1. Door de bankinstelling wordt aan de deelnemer over het tegoed op zijn/haar spaarloonrekening rente vergoed.
2. Deze rente is terstond ter vrije beschikking van de deelnemer. De rente kan evenwel gedurende de blokkeringstermijn van het spaarloon op de spaarloonrekening blijven staan.

Artikel 8 - spaarloonrekening

Het tegoed op de spaarloonrekening mag uitsluitend bestaan uit:

het ingehouden spaarloon;
op het tegoed gekweekte inkomsten.

Artikel 9 - onderpand

Het is de deelnemer niet toegestaan zijn/haar spaarloontegoed geheel of gedeeltelijk over te dragen, in onderpand te geven of op enige andere wijze te bezwaren. Bij overtreding van deze bepaling wordt het spaarloon voor de toepassing van de Wet op de Loonbelasting 1964 en de Coördinatiewet Sociale Verzekering aangemerkt als loon door de werkgever verstrekt, niet zijnde spaarloon, waarop de wettelijk verschuldigde bedragen zullen worden ingehouden.

Artikel 10 – opnemen spaarloon

1. Spaarloon komt niet eerder ter beschikking van de deelnemer dan na dat het gedurende vier jaar op de spaarloonrekening heeft gestaan. Deze termijn van vier jaren begint te lopen op 1 januari van het jaar, volgend op het jaar waarin is gespaard.
2. Indien de deelnemer spaarloon dat minder dan vier jaren heeft uitgestaan, wenst op te nemen ten behoeve van één der in artikel 11 genoemde bestedingsdoeleinden, zal hij/zij na machtiging door de Spaarraad hiertoe over zijn/haar spaarloon mogen beschikken onder de voorwaarden in artikel 11 genoemd.
3. Met betrekking tot bestedingsdoeleinden die bestaan uit meer dan één periodieke betaling per jaar, zoals bij levensverzekering het geval kan zijn, zal de Spaarraad kunnen bepalen dat hij in het algemeen voor deze bestedingsdoeleinden tezamen ten hoogste twee opnemingen per jaar zal toestaan.
4. Het verzoek tot opneming van spaarloon ten behoeve van één der in artikel 11 genoemde erkende bestedingsdoeleinden dient te geschieden uiterlijk twee maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de besteding heeft plaatsgevonden, tenzij de Spaarraad deze termijn verlengt.

Artikel 11 – erkende bestedingsdoeleinden

Als erkende bestedingsdoeleinden worden beschouwd.

1. Een lijfrenteovereenkomst
Met betrekking tot voldane premies (andere dan premies ingevolge een pensioenregeling), welke verschuldigd zijn ingevolge een overeenkomst van levensverzekering waarbij een lijfrente als bedoeld in artikel 3.124, onderdeel b en artikel 3.125, eerste lid, onderdeel a, c en d van de Wet Inkomstenbelasting 2001 is verzekerd bij een verzekeraar als bedoeld in artikel 3.126 van de Wet Inkomstenbelasting 2001, mag het daarin begrepen bedrag aan ingehouden spaarloon worden gelijkgesteld met ingehouden spaarloon op de spaarloonrekening, zolang de polis onbezwaard deel uitmaakt van het vermogen van de werknemer of dat van zijn echtgenoot mits de termijnen voor de lijfrente, behoudens ingeval van overlijden, niet eerder kunnen ingaan dan in het vijfde jaar nadat de premies zijn voldaan.
2. Een overeenkomst van levensverzekering waarbij kapitaalsuitkering bij in leven zijn is verzekerd. Met betrekking tot voldane premies (andere dan premies ingevolge een pensioenregeling), welke verschuldigd zijn ingevolge een overeenkomst van levensverzekering waarbij een kapitaalsuitkering bij in leven zijn is verzekerd, mag het daarin begrepen bedrag aan ingehouden spaarloon worden gelijkgesteld met ingehouden spaarloon op de spaarloonrekening, zolang de polis onbezwaard deel uitmaakt van het vermogen van de werknemer of dat van zijn echtgenoot dan wel partner in de zin van artikel 1.2, eerste lid van de Wet Inkomstenbelasting 2001 (fiscale partner⁴).
3. De in het tweede lid van dit artikel bedoelde overeenkomst van levensverzekering moet:
 - a. voldoen aan artikel 1, eerste lid, onderdeel b, van de Wet Toezicht Verzekeringsbedrijf en zijn aangaan met een levensverzekeraar als bedoeld in onderdeel g. van dat lid;
 - b. door de werknemer of zijn echtgenoot dan wel partner in de zin van artikel 1.2, eerste lid van de Wet Inkomstenbelasting 2001 (fiscale partner⁵), zijn gesloten, hetzij op het leven van de werknemer, hetzij op dat van zijn echtgenoot of partner, dan wel kinderen voor wie de

⁴ Zie noot 11.

⁵ Zie noot 11.

werknemer, zijn echtgenoot of partner op 1 januari van het jaar waarin de premie is voldaan recht had op kinderbijslag ingevolge de Algemene Kinderbijslagwet of die zelf recht hadden op studiefinanciering ingevolge hoofdstuk II van de Wet op de Studiefinanciering;

- c. voor zover het tijdstip van de uitkering niet wordt bepaald door het overlijden van de verzekerde, voorzien in een looptijd van ten minste vier jaren.

4. Een overeenkomst tot sparen met levensverzekering

Voor de toepassing van dit artikel worden mede aangemerkt als ingevolge een overeenkomst van levensverzekering verschuldigde premies: regelmatige inleggingen bij een erkend levensverzekeringsbedrijf, waartoe de werknemer of zijn echtgenoot dan wel partner in de zin van artikel 1.2, eerste lid van de Wet Inkomstenbelasting 2001 (fiscale partner⁶) zich ingevolge een overeenkomst tot sparen met levensverzekering heeft verplicht.

Rechtstreekse betalingen van premies voor levensverzekeringen als bedoeld in het eerste en tweede lid en van inleggingen voor een spaarovereenkomst als bedoeld in het vierde lid, door de werknemer, mogen voor de toepassing van dit artikel worden gelijkgesteld met ten laste van de spaarloonrekening voldane premies.

5. De levensverzekeringopolis

Deze mag ingevolge artikel 9 niet worden bezwaard. De polis mag derhalve niet worden beleend of verpand tot zekerheid van een hypothecaire lening. Evenmin kan het spaarloon worden aangewend tot betaling van een spaarhypotheek, aangezien dan immers de polis van de kapitaalverzekering tot zekerheid aan de kredietverschaffer is overgedragen.

6. Eigen woning⁷

Betalingen ter verwerving van een eigen woning door de deelnemer of door zijn echtgenoot, dan wel partner in de zin van artikel 1.2, eerste lid van de Wet Inkomstenbelasting 2001 (fiscale partner⁸).

Als betaling verricht ter verwerving van een eigen woning wordt mede aangemerkt:

- lidmaatschap van een coöperatie

De verkrijging van het lidmaatschap van een coöperatie waarvan de leden enkel op grond van hun lidmaatschap het recht van uitsluitend gebruik hebben van een aan de coöperatie in eigendom toebehorend gebouw, dan wel van een afzonderlijk gedeelte van een zodanig gebouw.

8. Vrijwillige pensioenpremie

Door de werknemer vrijwillig betaalde premies aan het pensioenfonds van Campbell's Netherlands B.V.

9. Start van een eigen onderneming

Opname van ingehouden spaargelden binnen zes maanden nadat de werknemer activiteiten is gestart waarvoor hij/zij als ondernemer in de zin van artikel 3.4 van de Wet Inkomstenbelasting 2001 zal worden beschouwd en winst uit onderneming zal gaan genieten in de zin van artikel 3.8 van de Wet Inkomstenbelasting 2001.

De zesmaandsperiode begint te lopen vanaf het moment dat inschrijving in het handelsregister van de Kamer van Koophandel heeft plaatsgevonden of had moeten plaatsvinden. De aanwezigheid van activiteiten, als hiervoor bedoeld, zal moeten blijken uit een door de inspecteur der inkomstenbelasting afgegeven beschikking. De genoemde periode van zes maanden kan worden verlengd met de periode die gelegen is tussen het moment van aanvraag en afgifte van deze beschikking.

⁶ Zie noot 11.

⁷ Zie noot 13.

⁸ Zie noot 11.

10. Opname van verlof

Door de werknemer opgenomen spaarbedragen ter compensatie van onbetaald verlof of gedeeltelijk onbetaald verlof, mits de dienstbetrekking als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet Loonbelasting 1964 ten tijde van het (gedeeltelijk) onbetaald verlof blijft voortbestaan.

De opname is beperkt tot ten hoogste 50% van het bedrag waarmee het door de werknemer genoten loon is verminderd als gevolg van de opname van onbetaald of gedeeltelijk onbetaald verlof door de werknemer.

Rechtstreekse betalingen aan de werknemer mogen voor de toepassing van dit artikel worden gelijkgesteld met opnamen ten laste van de spaarloonrekening.

Artikel 12 – beëindiging van de dienstbetrekking

1. Bij beëindiging van de dienstbetrekking van de deelnemer met de onderneming, daaronder begrepen het overlijden van de deelnemer, eindigt de deelneming aan de Spaarloonregeling en mag de deelnemer c.q. mogen de erfgenamen over het tegoed op de spaarloonrekening beschikken na machtiging door de Spaarraad. Artikel 12, lid 2 is in dit geval van overeenkomstige toepassing.
2. Indien wordt beschikt over spaarloon dat korter dan de in artikel 10, lid 1 genoemde termijn heeft uitgestaan, wordt het spaarloon dat niet als zodanig kan worden toegekend voor de toepassing van de Wet op de Loonbelasting 1964 en de Coördinatiewet Sociale Verzekering aangemerkt als loon verstrekt door de werkgever, niet zijnde spaarloon. Voor elke volle maand gedurende welke het spaarloon binnen een termijn van vier jaar is opgenomen, wordt een evenredig deel van het spaarloon aangemerkt als loon verstrekt door de werkgever, niet zijnde spaarloon. Het bepaalde in artikel 10, lid 1 laatste zin is in dit geval niet van toepassing. Uitbetaling zal geschieden onder inhouding van de wettelijk verschuldigde bedragen.
3. Bij beëindiging van de dienstbetrekking van de deelnemer kan hij/zij te zijner keuze zijn deelneming aan de Spaarloonregeling beëindigen, dan wel zijn/haar deelneming voortzetten, met dien verstande evenwel dat hij/zij na beëindiging van de dienstbetrekking geen verder spaarloon op zijn/haar spaarloonrekening kan doen inleggen. De spaarloonrekening wordt opgeheven als de blokkeringstermijn is geëindigd.

Indien de deelnemer zijn/haar deelneming aan de Spaarloonregeling beëindigt, wordt ten aanzien van deze beëindiging het bepaalde in de leden 1 en 2 van dit artikel toegepast.

OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 13 - wijziging

1. Partijen kunnen op ieder moment de Spaarloonregeling wijzigen of intrekken.

BIJLAGE KLACHTENREGELING CAMPBELL'S NETHERLANDS B.V.

INHOUD

ARTIKEL ONDERWERP

Toelichting

1. Definities
2. Doelstelling
3. Voorafgaand overleg
4. Klachteninstantie
5. Ontvankelijkheid
6. Termijnen
7. Het indienen van een klacht
8. Behandeling
9. Bijstand
10. Advies
11. Beslissing directie
12. Geheimhouding
13. Bescherming

Toelichting

Campbell's Netherlands B.V. heeft de wenselijkheid erkend van het treffen van een regeling waardoor klachten van individuele werknemers naar voren kunnen komen. Met het oog daarop heeft Campbell's Netherlands B.V. een klachtenprocedure ingevoerd met toestemming van de OR.

Artikel 1 - definities

Onderneming:

Campbell's Netherlands B.V.

Directie:

de directie van de onderneming.

Werknemer:

ieder werkzaam bij een onderneming uit hoofde van een arbeidsovereenkomst met Campbell's Netherlands B.V.

Klacht:

elk tot uitdrukking gebracht gevoel van onvrede of gegriefdheid dat een werknemer heeft wanneer hij/zij van mening is dat hij/zij niet op een billijke manier is behandeld dan wel van mening is dat een maatregel of een toestand of een handeling in strijd is met een bepaling in een wet, CAO, reglement, individuele arbeidsovereenkomst of met een gewoonte, gebruik of goede zeden (bijvoorbeeld ongewenste intimiteiten).

Artikel 2 - doelstelling

De klachtenprocedure heeft tot doel een rechtvaardige en snelle behandeling van klachten mogelijk te maken voor iedere individuele werknemer.

Artikel 3 – voorafgaand overleg

1. Indien een werknemer een klacht heeft die hem/haar zelf betreft en die betrekking heeft op een situatie in de onderneming, moet hij/ zij deze klacht eerst bespreken met de directe chef(s), tenzij bijzondere omstandigheden als bedoeld in artikel 3, lid 3 zich voordoen. De werknemer kan zich daarbij laten bijstaan door een begeleider van zijn/haar keuze, die echter in de onderneming werkzaam zal moeten zijn. Zoveel mogelijk zal geprobeerd worden de klacht door overleg tussen de directe chef(s) en de werknemer tot een oplossing te brengen. Indien de pogingen om de klacht op deze wijze op te lossen niet tot een voor de werknemer bevredigende oplossing leiden, kan de werknemer de klacht indienen bij de klachteninstantie.
2. Indien een klacht zich richt op een onderwerp terzake waarvan uitsluitend de directie van Campbell's Netherlands B.V. een beslissing kan nemen, kan de werknemer zich terzake van deze klacht rechtstreeks wenden tot de Directeur Human Resources van Campbell's Netherlands B.V.
3. Indien bijzondere omstandigheden naar het oordeel van de klachteninstantie daartoe aanleiding geven, waaronder begrepen klachten inzake ongewenste intimiteiten van werknemers jegens elkaar, kan de werknemer zich rechtstreeks wenden tot de klachteninstantie. Indien tenminste twee leden van de klachteninstantie daar voor zijn, wordt de klacht in behandeling genomen.

Artikel 4 – klachteninstantie

1. Binnen de onderneming wordt een klachteninstantie ingesteld. De klachteninstantie bestaat uit vier leden, werkzaam in de onderneming. Twee leden worden aangewezen door de directie, twee leden worden aangewezen door de ondernemingsraad. Tevens wordt voor ieder van de leden op overeenkomstige wijze een plaatsvervanger aangewezen. De klachteninstantie wijst uit zijn midden een vertrouwenspersoon inzake klachten over ongewenste intimiteiten aan. Indien een lid van de klachteninstantie persoonlijk bij de klacht betrokken is, zal hij/zij zich moeten laten vervangen.

De leden van de instantie treden om de drie jaar af- volgens een rooster van aftreden- en zijn slechts éénmaal herbenoembaar, tenzij de ondernemingsraad en de directie gezamenlijk anders besluiten.

2. Voor de behandeling van klachten als bedoeld in artikel 3.2 wordt een Campbell's Netherlands B.V. klachteninstantie ingesteld. Deze Campbell's Netherlands B.V. klachteninstantie is uitsluitend bevoegd tot behandeling van klachten als bedoeld in artikel 3.2. De Campbell's Netherlands B.V. klachteninstantie bestaat uit vier leden. Twee leden worden aangewezen door de directie van Campbell's Netherlands B.V. en twee worden aangewezen door de centrale ondernemingsraad. Tevens wordt voor ieder van de leden op overeenkomstige wijze een plaatsvervanger aangewezen. Indien een lid van de klachteninstantie persoonlijk bij de klacht betrokken is, zal hij/zij zich moeten laten vervangen. De leden van de instantie treden om de drie jaar af -volgens een rooster van aftreden- en zijn slechts éénmaal herbenoembaar, tenzij de OR en de directie gezamenlijk anders besluiten.

Artikel 5 - ontvankelijkheid

De klachteninstantie zal een klacht alleen in behandeling nemen indien deze aan alle volgende voorwaarden voldoet:

- het betreft een individuele klacht;
- de werknemer heeft belang bij de situatie waarover hij/zij klaagt;

de klacht is voldoende in behandeling geweest in de onderneming op de wijze zoals omschreven in artikel 3.1, dan wel 3.2;
een beslissing omtrent de oplossing van de klacht ligt binnen de mogelijkheden van de onderneming;
over hetzelfde feit of over dezelfde gebeurtenis, bepaald naar tijd en plaats, is door dezelfde werknemer niet eerder een klacht ingediend;
het betreft een klacht waarvoor geen andere formele procedure bestaat.

Artikel 6 - termijnen

1. Indien de behandeling van de klacht in het voorafgaande overleg niet binnen een redelijke termijn doch uiterlijk binnen twee maanden is afgerond, kan de werknemer zijn/haar klacht voorleggen aan de klachteninstantie.
2. De klacht zal bij voorkeur aan de klachteninstantie worden voorgelegd binnen één maand nadat door de chef(s) aan de werknemer is medegedeeld dat de behandeling van de klacht in het voorafgaande overleg is afgesloten. Indien de werknemer een klacht na één maand nadat de behandeling in het voorafgaande overleg is afgesloten aan de klachteninstantie voorlegt, kan de klachteninstantie hem/haar verzoeken uit te leggen waarom de klacht zo laat is ingediend. Indien de klachteninstantie, gehoord deze uitleg, van mening is dat de werknemer onredelijk lang getalmd heeft met het indienen van de klacht, dan kan de klachteninstantie besluiten de klacht niet in behandeling te nemen.

Artikel 7 – het indienen van een klacht

De klacht wordt bij voorkeur in schriftelijke vorm aan de instantie voorgelegd. Van de klacht worden alleen na instemming van de werknemer kopieën gemaakt en afgegeven. Indien een werknemer een klacht mondeling wenst in te dienen, dan wordt deze genoteerd door een lid van de instantie en door de werknemer ondertekend. De werknemer krijgt een afschrift van de door hem of haar ingediende klacht. De directie en de ondernemingsraad kunnen gezamenlijk besluiten dat door de klachteninstantie een spreekuur zal worden gehouden.

Artikel 8 - behandeling

De klachteninstantie bevestigt na ontvangst schriftelijk de indiening van de klacht en stelt vervolgens een onderzoek in. De instantie wordt desgevraagd alle informatie verschaft, die voor het onderzoek nodig is. De instantie dient alle partijen te horen. Zij kan deskundigen raadplegen.

Artikel 9 – bijstand

De werknemer kan zich bij het formuleren en het indienen van de klacht alsmede gedurende de verdere behandeling laten bijstaan door een begeleider van zijn/haar keuze, die werknemer zal moeten zijn.

Artikel 10 - advies

Tenzij tijdens de behandeling van de klacht een oplossing wordt bereikt, die ertoe leidt dat de werknemer zijn/haar klacht intrekt, stelt de klachteninstantie steeds een gemotiveerd advies op. De klachteninstantie brengt het advies, voordat het aan de directie wordt uitgebracht, ter kennis van de werknemer. Tenzij de werknemer besluit de klacht in te trekken, brengt de klachteninstantie het advies uit aan de directie van de onderneming, waar de werknemer werkzaam is. De werknemer ontvangt een afschrift van het advies.

Artikel 11 – beslissing directie

De directie zal zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van het advies een beslissing nemen en deze met de daaraan ten grondslag liggende motivering schriftelijk aan de betrokken werknemer en aan de klachteninstantie kenbaar maken.

Artikel 12 - geheimhouding

De klachteninstantie dient over al hetgeen zij in verband met een klacht verneemt geheimhouding in acht te nemen. De personen die door de klachteninstantie geraadpleegd worden alsmede degenen die informatie verschaft hebben, dienen tegenover derden geheimhouding in acht te nemen. Het gemotiveerd advies mag alleen aan derden bekend worden gemaakt met schriftelijke toestemming van de betrokken werknemer en de directie.

Artikel 13 - bescherming

1. De directie draagt er zorg voor dat de werknemer niet vanwege het feit dat hij/zij een klacht heeft ingediend, wordt benadeeld in zijn/haar positie in de onderneming.
2. Het is niet toegestaan gegevens die betrekking hebben op het indienen van een klacht in het dossier van een werknemer op te nemen. De beslissing van de directie met de daarbij behorende motivering kan wel in het dossier van de werknemer worden opgenomen indien de beslissing van de directie niet terstond kan worden uitgevoerd. Zodra de beslissing is uitgevoerd, worden de beslissing en de motivering uit het dossier verwijderd, tenzij de klager wenst dat deze in het dossier bewaard blijven. Indien de klager dit wenst, wordt de beslissing van de directie met de daarbij behorende motivering in zijn/haar dossier opgenomen.
3. Alle stukken met betrekking tot een klacht dienen in een apart archief te worden bewaard voor een tijd van maximaal twee jaar. Bij vernietiging van de stukken wordt de betrokken klager daarvan in kennis gesteld. Op diens verzoek worden de stukken voor nog maximaal twee jaar bewaard.
4. De directie draagt er zorg voor dat de leden van de klachteninstantie niet uit hoofde van hun lidmaatschap van de klachteninstantie in hun positie in de onderneming worden benadeeld.
5. De directie draagt er zorg voor dat de werknemer die overeenkomstig artikel 3 en/of artikel 9 een werknemer bij het indienen en behandelen van zijn/haar klacht bijstaat, niet uit dien hoofde wordt benadeeld in zijn/haar positie in de onderneming.

BIJLAGE CONSEQUENTIES TEN AANZIEN VAN HET DIENSTVERBAND BIJ HET AANVAARDEN VAN HET LIDMAATSCHAP VAN VERTEGENWOORDIGENDE EN/OF OPENBARE ORGANEN

Openbare functie die een volledige dagtaak omvat

Indien een werknemer een openbare functie wenst te aanvaarden die een volledige dagtaak omvat (Tweede Kamer, Gedeputeerde Staten, wethouder in een grote gemeente) zal het dienstverband beëindigd moeten worden.

Indien de werknemer na beëindiging van het lidmaatschap van het vertegenwoordigende en/of openbare orgaan weer bij Campbell's Netherlands B.V. solliciteert, kan Campbell's Netherlands B.V. volstrekt geen garanties geven dat een passende functie binnen Campbell's Netherlands B.V. beschikbaar zal zijn. Campbell's Netherlands BV zal een inspanning verrichten voor herplaatsing binnen de organisatie in een passende functie.

Indien voor betrokkene een passende werkkring binnen Campbell's Netherlands B.V. gevonden wordt, zal van geval tot geval beoordeeld worden of er aanleiding bestaat een bijzondere voorziening te treffen teneinde de eventuele nadelen, welke uit de onderbreking van de pensioenopbouw voor betrokkene voortvloeien -rekeninghoudend met de in de openbare functie opgebouwde rechten- zoveel mogelijk te verminderen.

Openbare en/of vertegenwoordigende functie die geen volledige dagtaak omvat

Indien een werknemer een openbare functie wenst te aanvaarden, die geen volledige dagtaak omvat, zal de werknemer alvorens deze functie te aanvaarden vooraf overleg dienen te plegen met zijn/haar chef en het hoofd Human Resources om na te gaan of het vervullen van deze nevenfunctie te verenigen is met zijn/haar functie als werknemer.

Er zullen dan afspraken gemaakt moeten worden over het tijdsbeslag dat de openbare functie op de normale werktijd mag hebben. De benodigde tijd voor het vervullen van de openbare functie wordt vooraf voor een jaar gefixeerd.

Indien er aanleiding toe is, omdat de werknemer in een jaar aanzienlijk meer dan wel minder dan de gefixeerde tijd gewerkt heeft, kan door beide partijen een herziening van de afspraak voorgesteld worden. Het aanvragen van verlof moet vooraf gebeuren bij een daarvoor aangewezen functionaris.

A. Openbare en/of vertegenwoordigende functie, die geen volledige dagtaak omvat, en waaraan een pensioen verbonden is en waarvoor een vergoeding voor de werkzaamheden gegeven wordt.

Verlof zonder behoud van loon

Indien de werknemer een openbare functie heeft aanvaard die geen volledige dagtaak omvat, zal verlof zonder behoud van loon verleend worden voor het bijwonen van vergaderingen, alsmede van vergaderingen van commissies.

Urenverantwoording

Het is noodzakelijk dat een urenverantwoording wordt bijgehouden.

Salaris

Het salaris dient berekend te worden volgens de wijze beschreven in de 'Richtlijnen voor aanpassing van arbeidsvoorwaarden met betrekking tot part-time werken'.

Vakantierechten

De werknemer behoudt zijn/haar aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij/zij geen recht op loon heeft vanwege het bijwonen van bovenvermelde vergaderingen.

Pensioenpositie

Indien aan de openbare functie pensioen verbonden is zal de pensioenopbouw bij het pensioenfonds van de werkgever worden voortgezet op basis van de salarisgrondslag en arbeidsduur die van toepassing waren op de werknemer de dag voor ingang van de openbare functie. Werkgevers- en eventuele werknemersbijdrage worden op die basis betaald. De pensioenaanspraken die uit hoofde van openbare functie verworven worden, zullen geacht worden deel uit te maken van het pensioen dat conform het bepaalde in de vorige volzin bij werkgever verworven wordt. Het pensioenfonds van de werkgever dient over het aanvaarden van de openbare functie en de pensioenconsequenties bericht te worden.

B. Openbare en/of vertegenwoordigende functie, die geen volledige dagtaak omvat, waaraan géén pensioen verbonden is, en waarvoor wel een vergoeding voor de werkzaamheden gegeven wordt.

Pensioenpositie

Indien aan de openbare functie geen pensioen verbonden is zal de pensioenopbouw bij het pensioenfonds van de werkgever worden voortgezet op basis van de salarisgrondslag en arbeidsduur die van toepassing waren op de werknemer de dag voor ingang van de openbare functie. Werkgevers- en eventuele werknemersbijdrage worden op die basis betaald.

Verlof zonder behoud van loon, urenverantwoording, franchise, salaris, vakantierechten
Hetgeen onder punt 2a. is vermeld, is met betrekking tot bovengenoemde onderwerpen overeenkomstig van toepassing.

C. Openbare en/of vertegenwoordigende functie, die geen volledige dagtaak omvat, waaraan géén pensioen verbonden is, en waarvoor géén vergoeding voor de werkzaamheden gegeven wordt, doch waarvoor wel presentiegeld gegeven wordt.

Er dient een urenverantwoording te worden bijgehouden.

Functie die als vertegenwoordiger van Campbell's Netherlands B.V. door een werknemer vervuld wordt

Indien een werknemer direct of indirect als vertegenwoordiger van Campbell's Netherlands B.V. of het bedrijf uit hoofde van zijn/haar functie -met toestemming van de directie- deelneemt in commissies van overheidsorganen of semi-overheidsorganen of andere organen (bijvoorbeeld product- en bedrijfsschappen, S.E.R., ministeriele adviescommissies, de Kamer van Koophandel, G.A.B.-commissies, enzovoorts) zal het presentiegeld aan Campbell's Netherlands B.V. worden afgedragen.

Functie die niet als vertegenwoordiger van Campbell's Netherlands B.V. vervuld wordt

In die gevallen waarin een werknemer deelneemt aan activiteiten van bepaalde maatschappelijke instellingen welke in werktijd vallen, doch dit niet doet als vertegenwoordiger van Campbell's Netherlands B.V. of uit hoofde van zijn/haar functie, is de werknemer verplicht vooraf toestemming te vragen aan de directie.

Er zullen afspraken gemaakt moeten worden over het tijdsbeslag dat deze functie op de normale werktijd mag hebben. Het aanvragen van verlof moet vooraf gebeuren bij een daarvoor aangewezen functionaris. Het is noodzakelijk dat een urenverantwoording wordt bijgehouden. Eventueel presentiegeld moet bij verzuim aan Campbell's Netherlands B.V. worden afgedragen.

BIJLAGE TEKSTEN ARTIKELEN 7:635 EN 7:642 BW

Artikel 635

1. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij/zij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:
 - a. hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
 - b. hij/zij vakantie als bedoeld in artikel 641, lid 3 geniet;
 - c. hij/zij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij/zij lid is;
 - d. hij/zij, anders dan ten gevolge van de arbeidsongeschiktheid, bedoeld in de leden 2 en 3, tegen zijn/haar wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
 - e. hij/zij verlof, als bedoeld in artikel 643, geniet.
2. In afwijking van artikel 634 verwerft de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op ziekgeld in verband met haar bevalling.
3. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht of hij/zij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij/zij recht zou hebben gehad als hij/zij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht. Indien de ziekte door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek waarover hij/zij in het kader van een aanstellingskeuring opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven, verwerft de werknemer evenmin aanspraak op vakantie.

De werknemer heeft evenmin aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij/zij door zijn/haar toedoen zijn/haar genezing belemmert of vertraagt dan wel hij/zij, hoewel hij/zij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Landelijk instituut sociale verzekeringen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.

4. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij/zij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij/zij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
5. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de leden 1 tot en met 4 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 642

Een rechtsvordering tot toekenning van vakantie verjaart door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

BIJLAGE PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN

Funciewaardering

Funciewaardering heeft plaats op basis van ORBA. Met de vakvereniging zal hierover nader overleg plaatsvinden.

BIJLAGE INFORMATIE VAKVERENIGING; OVERLEGBEPALING

WOR

Indien de werkgever over een voorgenomen besluit op grond van de WOR verplicht is advies te vragen aan de ondernemingsraad en het voorgenomen besluit duidelijke gevolgen voor de werkgelegenheid heeft, dan zal de werkgever een afschrift van het adviesverzoek aan de vakvereniging sturen. Desgewenst zal overleg plaatsvinden tussen de werkgever en de vakvereniging over het voorgenomen besluit.

Uitzendkrachten

De werkgever zal in beginsel alleen in bijzondere omstandigheden of voor werkzaamheden van tijdelijke aard gebruik maken van uitzendkrachten. De werkgever zal de ondernemingsraad tweemaal per jaar informeren over de aantallen ingeleende uitzendkrachten.

Uitzendkrachten zullen gedurende de eerste 26 weken van de uitzendperiode beloond worden volgens de CAO Uitzendkrachten. Bij voortzetting van de uitzendperiode na 26 weken zal beloning plaatsvinden conform de Campbell's CAO.

Een uitzendovereenkomst kan van rechtswege eindigen als gevolg van ziekte indien het beding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW in de uitzendovereenkomst is opgenomen en een CAO voor Uitzendkrachten van toepassing is. Indien dit het geval is, dan worden de verschillende uitzendovereenkomsten, in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 2 BW, als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. De werknemer die na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.

Sociaal jaarverslag

De werkgever zal het sociaal jaarverslag aan de vakvereniging toezenden.

BIJLAGE UITKERING INGEVAL VAN ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag vóór 1 januari 2004 ligt

- 1.** Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem/haar de bepalingen van artikel 629 B.W., de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.
- 2a.** Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende maximaal 52 weken 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer, gedurende de wachttijd voor toekenning of ophoging van de WAO-uitkering (maximaal 52 weken), een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
- 2b.** Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal de uitkering krachtens de WAO gedurende 52 weken worden aangevuld tot 100% van het maandinkomen.
- 2c.** Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer, die in passende arbeid is tewerkgesteld (gedurende maximaal 52 weken), een aanvulling verstrekken op het dan geldende maandinkomen en de WAO-uitkering tot 100% van het maandinkomen.
- 2d.** 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 tot 100% van het maandinkomen.
- 2e.** Voor de gevallen hierboven bedoeld in de leden b, c en d geldt dat de aanvullingsperiode maximaal één jaar bedraagt, gerekend vanaf het moment van toekenning of ophoging van de WAO-uitkering.
- 2f.** De werknemer ontvangt op grond van het bepaalde in dit artikel nimmer meer dan hetgeen hij/zij zou hebben ontvangen indien hij/zij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest. Voor de hiervoor bedoelde betalingen wordt uitgegaan van een ongekorte WAO-uitkering.
- 3.** Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij/zij arbeidsgeschikt zou zijn geweest⁹.
- 4.** De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst 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 en daarmee ook de eventuele aanvullingen te weigeren of op te schorten in de in de wet genoemde gevallen.
- 6.** De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer:
 - a. die zich niet houdt aan de voor hem/haar geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften); of
 - b. die weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de Uitvoeringsinstelling; of

⁹ Dat wil zeggen in het algemeen inclusief vaste toeslagen en exclusief overwerk.

- c. die 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; of
 - d. die misbruik maakt van de voorziening.
7. Onverminderd het bepaalde in lid 6, kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem/haar geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft. Nadere uitwerking van het in dit artikellid bepaalde vindt plaats in de in overleg met de ondernemingsraad op te stellen nadere regels en aanwijzingen in verband met ziekte, de 'controlevoorschriften' en bijbehorende sanctieregels.
 8. Indien de werkgever in verband met de arbeidsongeschiktheid van de werknemer jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn/haar medewerking verlenen.
 9. De werkgever zal de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de wettelijke bepalingen kunnen beëindigen per ingang van het tweede jaar van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO, indien er geen passende arbeid beschikbaar is. De werknemer ontvangt daarbij een uitkering ter grootte van zes bruto maandinkomens. De grondslag is het maandinkomen zoals dat gold in de laatste maand voor de ingang van het tweede jaar van volledige arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO. De werkgever zal over dit bedrag premies en belastingen inhouden.
 10. Voor werknemers die op de eerste dag van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO 55 jaar of ouder zijn en die werkzaamheden verrichten, geldt het volgende: de werknemer ontvangt op de WAO-uitkering en -indien van toepassing- op het arbeidsongeschiktheidspensioen en het aanvullende WAO-pensioen een aanvulling tot het maandinkomen dat hij/zij ontving in de maand voorafgaande aan de eerste dag van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO. Deze aanvulling wordt verstrekt zolang de werknemer werkzaamheden verricht en maximaal tot de laatste dag van de maand voorafgaande aan die waarin de werknemer de individuele pensioenrichtleeftijd bereikt. De regels voor het vaststellen van de salarissen zijn in dit geval van toepassing.

Artikel 9 - loonwaarde

De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO, een WAO-uitkering ontvangt en een functie geheel of gedeeltelijk verricht, wordt geacht het navolgende percentage arbeidsongeschikt te zijn indien de reële loonwaarde niet of niet nauwkeurig te bepalen is:

arbeidsongeschikt- heidsklasse:	mate van arbeids- geschiktheid:
15 - 25%	80%
25 - 35%	70%
35 - 45%	60%
45 - 55%	50%
55 - 65%	40%
65 - 80%	25%
80 - 100%	10%