

#254610-v1

Collectieve Arbeidsovereenkomst

SMITHS FOOD GROUP B.V.

TE

UTRECHT

Looptijd: 1 mei 2005 t/m 30 april 2008

Tussen

Smiths Food Group B.V. te Utrecht

als partij ter ene zijde

en

de FNV Bondgenoten te Amsterdam

de CNV BedrijvenBond te Houten

elk als partij ter andere zijde,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

INHOUDSOPGAVE

| Art. | Onderwerp | Blz. |
|------|---|------|
| 1 | Definities | 5 |
| 2 | Algemene verplichtingen werkgever | 7 |
| | - Vakbondsfaciliteiten | 7 |
| | - Werkgelegenheid | 8 |
| | - Vacatures | 8 |
| | - Kwaliteit van de arbeidsplaats | 9 |
| | - Deeltijdarbeid | 9 |
| | - Informatie | 9 |
| | - Gelijke kansen | 9 |
| | - Regeling werkgeversbijdrage | 9 |
| | - Scholing voor behoud van werk | 9 |
| 3 | Algemene verplichtingen van de vakvereniging | 10 |
| 4 | Algemene verplichtingen van de werknemer/werkneemster | 11 |
| 5 | Indiensttreding en ontslag | 12 |
| 6 | Dienstrooster en arbeidsduur | 14 |
| | - Roostervrije dagen | 15 |
| | - Arbeidsduur in het kader van ouderenbeleid | 16 |
| 7 | 1. Functiegroepen en salarisschalen | 17 |
| | 2. Beroepsprocedure | 17 |
| | 3. Functievolswassen werknemers/werkneemsters | 18 |
| | 4. Werknemers/sters jonger dan de functie volswassen leeftijd | 18 |
| | 5. Waarneming van een hoger ingedeelde functie | 18 |
| | 6. Definitieve overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie | 19 |
| | 7. Plaatsing in een lager ingedeelde functie | 19 |
| | 8. Minder validen | 20 |
| | 9. Taakverlichting oudere werknemers | 20 |
| 8 | Betaalbaarstelling van salarissen | 21 |
| 9 | Bijzondere beloning-verzuimuren | 22 |
| | 1. Algemeen | 22 |
| | 2. Toeslag voor het werken in ploegen | 22 |
| | 3. Vergoeding in consignatie | 23 |
| | 4. Beloning van afwijkingen van het dienstrooster | 23 |
| | 5. Verzuimen | 25 |
| | 6. Werken in ploegen | 25 |
| | 7. Toeslag voor het werken op feestdagen | 25 |

VERVOLG INHOUDSOPGAVE

| Art. | Onderwerp | Blz. |
|-----------------|--|------|
| | 8. Toeslag voor het werken op zaterdag | 25 |
| | 9. EXTRA gang | 25 |
| 10 | Zon- en feestdagen | 26 |
| 11 | Geoorloofd verzuim | 27 |
| | Niet doorbetaling van salaris | 29 |
| 12 | Vakantie | 30 |
| | 1. Vakantiejaar | 30 |
| | 2. Duur der vakantie | 30 |
| | 3. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten | 31 |
| | 4. Aaneengesloten vakantie | 31 |
| | 5. Snipperdagen | 31 |
| | 6. Niet opgenomen vakantie | 32 |
| | 7. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden | 32 |
| | 8. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht | 32 |
| | 9. Vakantie bij ontslag | 33 |
| | 10. Verjaring | 33 |
| | 11. Vervangende schadevergoeding | 33 |
| | 12. Uitvoeringsbepalingen | 33 |
| | 13. Onbetaald verlof | 33 |
| 13 | Vakantietoeslag | 35 |
| | 14e periode-inkomen | 35 |
| 14 | Arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval | 36 |
| 14a | Overlijdensuitkering | 38 |
| 14b | Ziektekostenverzekering | 39 |
| 15 | Tussentijdse wijzigingen | 40 |
| 15a | Regeling flexibel uittreden | 41 |
| 16 | Duur der collectieve arbeidsovereenkomst | 42 |
| Bijlagen | | |
| | I Functielijst | 43 |
| | II Salarisschalen | 45 |
| | Protocol | 59 |
| | Inconveniëntenregeling | 60 |

ARTIKEL 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- | | | | |
|----|------------------------|---|--|
| a. | werkgever | : | de partij ter ene zijde; |
| b. | vakvereniging | : | elk der partijen ter andere zijde; |
| c. | werknemer/ werknemster | : | de werknemer/werkneemster in dienst van de werkgever waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst; |
| d. | betalingsperiode | : | een aaneengesloten periode van vier weken; |
| e. | week | : | een aaneengesloten periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt op maandagochtend te 0.00 uur; |
| f. | dienstrooster | : | een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers/sters normaliter hun werkzaamheden aanvangen, eventueel onderbreken en deze beëindigen; |
| g. | normale arbeidsduur | : | het gemiddelde aantal uren per week, gedurende welke de werknemers/sters normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten; |
| h. | uursalaris | : | 1/152 deel van het schaalsalaris; bij de vaststelling van het uursalaris zoals bepaald in artikel 9 wordt 1/160 deel van het schaalsalaris gehanteerd; |
| i. | uurinkomen | : | 1/152 deel van het schaalsalaris + ploegentoeslag; bij de vaststelling van het uurinkomen zoals bepaald in artikel 9, wordt 1/160 deel van het schaalsalaris + ploegentoeslag gehanteerd; |
| j. | schaalsalaris | : | het salaris in een dagdienstrooster als geregeld in bijlage II; |
| k. | periode-inkomen | : | het schaalsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a, en/of met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7 lid 7 onder b; |

- l. deeltijdarbeid : van deeltijd is sprake indien er conform de individuele arbeidsovereenkomst minder wordt gewerkt dan de normale arbeidsduur; In geval van deeltijdarbeid zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zoveel mogelijk, naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing.
- m. functievolwassen werknemer/
werkneemster : een functievolwassen werknemer/werkneemster is een werknemer/werkneemster die de leeftijdschalen heeft verlaten;
- n. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

ARTIKEL 2

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verbindt zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werkgever verbindt zich generlei actie te voeren of te steunen welk ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 15 en 16.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers/sters in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
4. Het is de werkgever toegestaan werkzaamheden te laten verrichten door niet in dienst van de werkgever zijnde arbeidskrachten, doch die via derden worden aangetrokken onder voorwaarde dat:
 - a. het beleid ter zake in overleg met de ondernemingsraad tot stand is gekomen;
 - b. de werkzaamheden ten hoogste voor de duur van 6 maanden aaneengesloten door deze arbeidskrachten worden verricht;
 - c. de beloning van bedoelde arbeidskrachten niet meer zal bedragen dan 10% boven het inkomen per betalingsperiode, dat door de in dienst van de werkgever zijnde werknemers/sters voor dezelfde of soortgelijke werkzaamheden wordt genoten.
5. De werkgever zal op uitzendkrachten, die binnen de onderneming van de werkgever werkzaam zijn, de ABU-CAO toepassen.

Vakbondsfaciliteiten

6. Met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de bestaande overlegkanalen, krijgen de vakbonden in de onderneming de gelegenheid om hun leden regelmatig te informeren en te raadplegen omtrent bedrijfsaangelegenheden. Hiertoe zullen de volgende faciliteiten worden verleend:
 - a. Vakbonden kunnen gebruik maken van de mededelingenborden voor het doen van mededelingen van huishoudelijke aard. Van elke publicatie die bestemd is voor de mededelingen borden zal een exemplaar worden toegestuurd aan de Directie van de onderneming.
 - b. Na toestemming van de Directie zal beschikbaarstelling van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakbonden over bedrijfsaangelegenheden mogelijk zijn.
 - c. De vergaderingen van de vakbonden zullen in beginsel buiten werktijd worden gehouden. Werknemers/sters die in verband met hun dienstrooster de vergadering dan niet zouden kunnen bijwonen kunnen indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten zonodig vrijaf krijgen, indien zij deze vergadering behoren bij te wonen. Indien het verzuim toelaatbaar wordt geacht door de Directie, zal vrijaf met behoud van loon worden gegeven.
 - d. Na voorafgaande melding aan de Directie zal aan bezoldigde vakbondsfunctionarissen de gelegenheid worden gegeven om tijdens de werktijd contact te hebben met in het bedrijf werkzame kaderleden van de vakbonden.

- e. De vakbonden geven aan de Directie aan het begin van ieder kalenderjaar op, welke medewerkers/sters behoren tot de groep kaderleden.
Tevens wordt vermeld wie als plaatsvervangers zijn aan te merken.
- f. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers/sters, die een functie in een vakbond vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers/sters, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.
- g. Ten behoeve van een gezamenlijke scholingsactiviteit van de kadergroep van de vakvereniging zullen er voor twee kaderleden per locatie twee dagen per kaderlid verzuim met behoud van salaris worden toegekend.

Werkgelegenheid

- 7. De werkgever zal tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot ontslag van een in het licht van de omvang van het bedrijf of bedrijfsonderdeel aanmerkelijk aantal werknemers/sters, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn of tijdens de duur ervan in dienst worden genomen, tenzij bijzondere omstandigheden hem hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na overleg met de vakorganisaties, onverminderd zijn verplichtingen jegens de ondernemingsraad. In geval overgegaan zal moeten worden tot collectief ontslag zal de werkgever vóór de ontslagaanzegging in overleg treden met de vakorganisaties omtrent de voor de betrokken werknemers/sters uit die wijziging voortvloeiende gevolgen.

Vacatures

- 8. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad en met de eisen die door een normale bedrijfsvoering worden gesteld zal de werkgever de navolgende regels in acht nemen:
 - a. Bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming waarin binnen het promotiebeleid niet kan worden voorzien, zullen de werknemers/sters in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid gesteld worden hiernaar te solliciteren.
 - b. Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen zullen alle relevante vacatures ook indien van tijdelijke aard, worden gemeld en afgemeld aan het desbetreffende Centrum voor Werk en Inkomen (CWI).
 - c. Als onderdeel van het sociale beleid in de onderneming zal worden voortgegaan aandacht te schenken aan de plaatsingsmogelijkheden van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt zoals werkelozen, jeugdigen, vrouwen en gehandicapten, alsook aan hun arbeidsomstandigheden.

Kwaliteit van de arbeidsplaats

9. Bij het voeren van het algemeen ondernemingsbeleid moet de werkgever dit beleid mede richten op een zo goed mogelijke veiligheid, een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid en het bevorderen van het welzijn van de werknemer/ster binnen de onderneming.
Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad - indien nodig - regelingen opstellen.

Deeltijdarbeid

10. Rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever bevorderen deeltijdarbeid mogelijk te maken in de onderneming.

Informatie

11. De werkgever zal de vakorganisaties twee maal per jaar uitnodigen teneinde hen te informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming, waarbij meer specifiek de ontwikkeling van de werkgelegenheid in kwantitatieve zin besproken kan worden. In het kader van deze besprekingen zal de werkgever éénmaal per jaar schriftelijk aan de vakvereniging meedelen wat de verwachtingen zijn omtrent de ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen bij de werkgever.
12. De werkgever zal de vakorganisaties informeren over mutaties in het functiebestand die ontstaan door herclassificaties.

Gelijke kansen

13. Met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, is het de werkgever niet toegestaan om gelijkwaardige werknemers/sters gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras- of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze.

Regeling werkgeversbijdrage

14. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de Algemene Werkgevers Vereniging VNO-NCW en de FNV Bondgenoten, de CNV BedrijvenBond en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

Scholing voor behoud van werk

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

ARTIKEL 3

Algemene verplichtingen van de vakvereniging

1. De vakverenigingen verbinden zich hun verplichtingen ingevolge deze collectieve arbeidsovereenkomst te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verbinden zich met alle hen ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen ondersteunen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst, op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 15 en 16 en daarbij hun krachtige medewerking te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

ARTIKEL 4

Algemene verplichtingen van de werknemer/werkneemster

1. De werknemer/ster is gehouden alle hem/haar door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden voor zover deze redelijkerwijs van hem/haar kunnen worden verlangd zo goed mogelijk uit te voeren en daar bij alle verstrekte aanwijzingen en werkvoorschriften in acht te nemen.
2. De werknemer/ster is gehouden voor wat zijn/haar diensttijd en pauzes betreft, de bepalingen van de bij de werkgever van toepassing zijnde dienstroosters in acht te nemen.
3. De werknemer/ster is gehouden ook buiten de op zijn/haar dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voorzover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
4. De werknemer/ster is medeverantwoordelijk voor de orde en de veiligheid bij de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
5. Werknemer/ster zal zonder schriftelijke toestemming van werkgever geen regelmatige werkzaamheden verrichten voor derden en zal zich onthouden van het doen van zaken voor eigen rekening.
6. De werknemer/ster is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem/haar tengevolge van zijn/haar dienstverband bekend wordt als bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de productie.

ARTIKEL 5

Indiensttreding en ontslag

1. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld:
 - de datum van indiensttreding;
 - de functie en functiegroep waarin de werknemer/ster is ingedeeld;
 - de aard van het dienstverband alsmede de arbeidsduur;
 - het periode-inkomen en eventueel het aantal periodieken waarop het periode-inkomen is gebaseerd;
 - het aantal vakantiedagen.

Bij het aangaan van elk dienstverband kan een proeftijd van maximaal 8 weken worden overeengekomen.

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt het dienstverband aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.
3. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 B.W. en behoudens tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen het dienstverband wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt het dienstverband een einde:

voor werknemers/sters voor onbepaalde tijd in dienst:

- a. door opzegging door de werkgever met een termijn van een maand, indien de dienstbetrekking op de dag van opzegging korter dan vijf jaar heeft geduurd, van twee maanden bij een dienstverband van vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar, van drie maanden bij een dienstverband van tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar en van vier maanden bij een dienstverband van vijftien jaar of langer.
Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand.
 - b. door opzegging door de werknemer/ster met een termijn van een maand, met dien verstande dat voor beide partijen de termijn van opzegging na de proeftijd nooit minder dan een maand zal bedragen. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van een betalingsperiode.
4. Het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer/ster eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt.
 5. Indien in afwijking van het in lid 4 bepaalde het dienstverband wordt voortgezet, zal een opzeggingstermijn van maximaal 4 weken gelden.
 6. Het bepaalde in artikel 670 B.W., derde lid (opzeggingsverbod wegens vervulling militaire verbintenissen) is voor de werknemers/sters bedoeld in lid 2, sub b en c, niet van toepassing.

7. Indien de werkgever op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel ten gevolge van reorganisatie of verdere automatisering of mechanisering heeft besloten tot ontslagaanzegging aan een in het licht van de ondernemersgrootte gezien belangrijk aantal werknemers/sters zal hij zich onverwijld met de contracterende vakverenigingen in verbinding stellen met het oogmerk om tot overeenstemming te geraken over de sociale consequenties en ter bespreking van de noodzakelijke voorlichting.

ARTIKEL 6

Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer/ster wordt ingedeeld in:
 - a. een dagdienstrooster of
 - b. een 2-ploegendienstrooster of
 - c. een 3-ploegendienstrooster of
 - d. een 5-ploegendienstrooster.

ad a: een dagdienstrooster omvat een periode van minimaal 1 week en kent een normale arbeidsduur van gemiddeld 36 (voor de chauffeurs en de afdeling maintenance), 39 of 40 uur per week;

ad b: een tweeploegendienstrooster omvat een periode van twee aaneengesloten weken en heeft een normale arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week;

ad c: een drieploegendienstrooster omvat een periode van 3 aaneengesloten weken en heeft een normale arbeidsduur van gemiddeld 36, 37,5 (DCU) of 40 uur per week.

ad d: een vijfploegendienstrooster omvat een periode van 10 aaneengesloten weken en heeft een normale arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week.
2. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
3.
 - a. in dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur; de chauffeurs en de afdeling maintenance werken op de eerste 6 dagen van de week, de chauffeurs tussen 06.00 uur en 19.00 uur, de afdeling maintenance tussen 07.00 uur en 18.00 uur;
 - b. in tweeploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 of 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers/sters beurtelings in een ochtenddienst en een middagdienst zijn ingedeeld;
 - c. in drieploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers/sters beurtelings in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld;
 - d. in vijfploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers/sters regelmatig van dienst wisselen en één van de diensten een ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst is.
4. Iedere werknemer/ster ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij/zij zijn/haar werkzaamheden verricht.
Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.
5.
 - a. Over algemene dienstroosterwijzigingen waarbij een belangrijk aantal werknemers/sters is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de ondernemingsraad en tot overeenstemming komen met de betrokken werknemers/sters.
 - b. Indien in overleg met de ondernemingsraad besloten wordt tot invoering of wijziging van een dienstrooster, welke verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de vakverenigingen daarvan tijdig in kennis stellen.

6. Voor de volgende categorie werknemers/sters zal de vrijheid bestaan de arbeidsduur, in overleg met de werkgever te bekorten, n.l.:
- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------|
| voor werknemers/sters van 62 jaar: | 1 dag/dienst per 3 maanden; |
| voor werknemers/sters van 63 jaar: | 1 dag/dienst per 2 maanden; |
| voor werknemers/sters van 63½ jaar: | 1 dag/dienst per 6 weken; |
| voor werknemers/sters van 64 jaar: | 1 dag/dienst per 3 weken; |
| voor werknemers/sters van 64½ jaar: | 1 dag/dienst per week; |
- waarbij per niet gewerkte dag of dienst 85% van het inkomen door de werkgever zal worden doorbetaald.
7. Personeelsleden van 60 jaar en ouder hebben per dag recht op een extra werkonderbreking van 15 minuten.
8. Voor de functie Rayonmanager geldt dat arbeid verricht dient te worden buiten het normale dienstrooster, indien deze arbeid deel uitmaakt van een normale functievervulling en de normale wekelijkse arbeidsduur niet wordt overschreden. Niet tot wekelijkse arbeidsduur kan worden gerekend de tijd welke benodigd is om te reizen van huis naar het eerste bezoekadres en van het laatste bezoekadres naar huis.

Roostervrije dagen

- 9 a. Werknemers/sters in de dagdienst met een wekelijkse arbeidsduur van gemiddeld 39 uur en 2-ploegendienst werknemers/sters met een wekelijkse arbeidsduur van gemiddeld 38 uur hebben recht op 5 ADV-dagen op jaarbasis.
 Werknemers/sters die in dagdienst 40 uur per week werken hebben recht op 11½ ADV-dagen op jaarbasis.
 Werknemers/sters in de 3-ploegendienst met een wekelijkse arbeidsduur van gemiddeld 40 uur hebben recht op 23 ADV-dagen op jaarbasis. Werknemers die vanaf 1 juli 2006 in dienst treden bij werkgever en werkzaam zijn in deze 3-ploegendienst, hebben recht op 9 ADV-dagen op jaarbasis.
 Werknemers/sters in de 3-ploegendienst met een wekelijkse arbeidsduur van gemiddeld 37,5 uur hebben recht op 9 ADV-dagen op jaarbasis.
 Werknemers/sters in de dagdienst (chauffeurs en afdeling maintenance) en in de 3-ploegendienst met een wekelijkse arbeidsduur van gemiddeld 36 uur hebben geen recht op ADV-dagen.
 Werknemers/sters in de 5-ploegendienst met een wekelijkse arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur hebben geen recht op ADV-dagen.
 De vaststelling van deze roostervrije dagen zal door de werkgever plaatsvinden in overleg met de Ondernemingsraad. Op roostervrije dagen wordt door werknemers/sters waarvoor deze zijn vastgesteld met behoud van inkomen niet gewerkt.
- b. Een niet opgenomen roostervrije dag vervalt. Indien de werknemer/ster, wegens arbeidsongeschiktheid, korter dan 4 weken, niet in staat was deze dag te genieten, zal in de volgende periode een vervangende datum worden vastgesteld.
- c. Roostervrije dagen kunnen niet in uren worden opgenomen.

Arbeidsduur in het kader van ouderenbeleid

10. a. Werknemers/sters van 55 jaar en ouder die korter gaan werken zullen van dit korter werken geen nadeel ondervinden in de pensioenopbouw.
De pensioenopbouw en de premiebetaling voor zowel werknemer/ster als werkgever zullen derhalve worden voortgezet op basis van het inkomen behorend bij de arbeidsduur die gold van voor het korter gaan werken.
- b. Werknemers/sters van 55 jaar en ouder kunnen per jaar 4 weken onbetaald verlof opnemen. Over deze periode van onbetaald verlof zal de pensioenopbouw worden voortgezet waarbij zowel werkgever als werknemer/ster de premie zullen doorbetalen.
- c. Werknemers/sters van 40 jaar en ouder kunnen tijd sparen om die tijd op te nemen na het bereiken van de 55-jarige leeftijd. Op jaarbasis kunnen de bovenwettelijke vakantiedagen (bij een volledig dienstverband alle vakantiedagen boven de 20) en 5 ADV-dagen gespaard worden. Al de compenserende vrije tijd in het kader van overwerk kan eveneens op deze tijdspaarregeling bijgeschreven worden. Het opnemen van de gespaarde tijd zal in overleg met de werkgever plaatsvinden.

ARTIKEL 7

1. Functiegroepen en salarisschalen

- a. De functies van de werknemers/sters zijn op basis van functiewaardering ingedeeld. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
- b. Bij elke functiegroep behoort een leeftijd- en een periodiekenschaal. De schalen zijn opgenomen in bijlage II.
- c. Iedere werknemer/ster ontvangt bij wijziging van functiegroep schriftelijk mededeling van de groep waarin zijn/haar functie is ingedeeld en evt. het aantal periodieken.
- d. Jeugdigen die in het kader van een overeenkomst tussen de werkgever en de Landelijke Stichting Beroepsopleidingen Levensmiddelenindustrie een leerplaats bezetten, zullen worden beloond volgens salarisschaal I.
- e. Werknemers/sters die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd maximaal 1 functiegroep lager worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van dit tijdvak zal ten hoogste 2 maanden bedragen, met dien verstande dat indien de werkgever zulks noodzakelijk oordeelt deze termijn ten hoogste eenmaal kan worden verlengd.
Voor de functies PMO'er, Proces Operator, Operator Palletiser en Operator Utilities zal bovenstaand tijdvak ten hoogste 3 maanden bedragen met de mogelijkheid van verlenging van nog eens maximaal 3 maanden. Voor de functie PT'er ten hoogste 6 maanden met maximaal 3 maanden verlenging. De afspraken over de inleertijd zullen door de werkgever schriftelijk worden vastgelegd.

2. Beroepsprocedure

Indien een werknemer/ster bezwaar heeft tegen de indeling van zijn/haar functie, op basis van functiewaardering, kan hij/zij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:

- a. De werknemer/ster dient eerst zijn/haar bezwaren schriftelijk in bij de afdeling P & O, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn/haar naaste chef. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten o.a. uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving enz. te worden ondersteund. De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer/ster.
- b. Indien de in het vorige lid aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer/ster kan de werknemer/ster zijn/haar bezwaar voorleggen aan één der vakorganisaties, partij bij deze CAO. In overleg met de betrokken werknemer/ster kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiedeskundigen van de vakvereniging.

Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de functiedeskundigen van de werkgever aanwezig zijn.

De functiedeskundigen van de werkgever en de vakvereniging overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer/ster en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.

3. **Functievolwassen werknemers/werkneemsters**

- a. Functievolwassen werknemers/sters worden beloond volgens de periodiekenschaal. Zij ontvangen bij indiensttreding het schaalsalaris bij 0 periodieken behorende bij de functie-groep waarin zij overeenkomstig hun normaliter uit te oefenen functie zijn ingedeeld, indien zij daarvoor over de vereiste kundigheden en ervaring beschikken.
- b. Indien een nieuwe werknemer/ster in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem/haar op basis van 0-periodieke verhogingen te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die erva-ring - periodieke verhogingen worden toegekend.
- c. Het periode inkomen van de functievolwassen werknemer/ster wordt eenmaal per jaar herzien door toekennen van een periodiek en wel na 13 betalingsperioden gerekend na indiensttreding, resp. na indeling en vervolgens telkens na 13 betalingsperioden van 4 weken.
In afwijking van het hierboven gestelde kan aan functievolwassen werknemers/sters uitsluitend in de volgende gevallen, zoals genoemd onder lid 3b, 6, 7 en 8 een groter aantal periodieke verhogingen worden toegekend.

4. **Werknemers/sters jonger dan de functievolwassen leeftijd**

- a. Werknemers/sters jonger dan de functievolwassen leeftijd ontvangen bij indiensttreding het schaalsalaris behorende bij hun leeftijd en bij de functiegroep waarin zij zijn ingedeeld. Het schaalsalaris wordt herzien met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin zij jarig zijn.
- b. Bij het verlaten van de leeftijdsschaal wordt een werknemer/ster, met ingang van de betalingsperiode daaropvolgend ingedeeld in de periodieke verhogingschaal met 0 periodieken.

5. **Waarneming van een hoger ingedeelde functie**

Werknemers/sters die een functie waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt.

Deze werknemers/sters kunnen als volgt eventueel extra worden beloond:

De werknemer/ster die gedurende tenminste 1 volledige dienst een functie volledig waarneemt welke hoger is ingedeeld dan zijn/haar eigen functie ontvangt daarvoor een uitkering.

Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledige waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij 0-periodieke verhogingen tussen de twee betrokken schalen. Dit met een maximum van 10% van zijn schaalsalaris verhoogd met de geldende toeslag voor het werken in twee- respectievelijk drieploegendienst.

Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemers/sters voor wie bij de waardering van hun functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

6. **Definitieve overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie**

Werknemers/sters die definitief worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie worden met ingang van de betalingsperiode waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden, ingedeeld in de overeenkomende hogere salarisschaal.

1. Voor werknemers/sters in de leeftijdsschaal wordt het schaalsalaris gesteld op het bij zijn leeftijd behorende schaalsalaris.
2. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een functievolwassen werknemer/ster is de verhoging gelijk aan het verschil tussen de betreffende salarisschalen bij 0 periodieken c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.

7. Plaatsing in een lager ingedeelde functie

- a. Door eigen toedoen
Werknemers/sters die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 1. Indien voor de werknemer/ster een leeftijdsschaal van toepassing is wordt zijn/haar schaalsalaris gesteld op het bij zijn/haar leeftijd behorende schaalsalaris.
 2. Indien voor de werknemer/ster een periodiekenschaal van toepassing is wordt zijn/haar schaalsalaris verminderd met het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van de twee betrokken salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het dichtst daarbij liggende lagere schaalsalaris van de nieuwe functiegroep te bereiken.
- b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden
Werknemers/sters die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstvolgende betalingsperiode in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
 1. De werknemer/ster in de leeftijdsschaal wordt met behoud van zijn/haar schaalsalaris geplaatst in de bij de leeftijd behorende salarisschaal
 2. Aan de werknemer/ster in de periodiekenschaal wordt via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn/haar oorspronkelijke salaris ligt.

Indien het toekennen van periodieke verhogingen niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.

Deze toeslag maakt geen deel uit van het salaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt.

8. **Minder validen**

Het salaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het salaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever in overleg met de vakverenigingen in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

9. **Taakverlichting oudere werknemers**

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

ARTIKEL 8

Betaalbaarstelling salarissen

1. De vastgestelde bruto salarissen worden, onder inhouding van loonbelasting en de wettelijke sociale verzekeringspremies uiterlijk op de laatste donderdag van een betalingsperiode betaalbaar gesteld.
2. Onverminderd het bepaalde in artikel 11 en 14 van deze CAO zal voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer/ster in één betalingsperiode niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, het periode-inkomen met een evenredig deel worden verminderd.
3. De werkgever vermeldt op het salarisstrookje:
 - a. de naam of het registratienummer van de werknemer/ster;
 - b. de betalingsperiode waarop de betaling betrekking heeft;
 - c. het bruto loonbedrag gespecificeerd in periode-inkomen, premies, overwerkgeden en andere beloningen;
 - d. de inhouding van loonbelasting en premie sociale verzekeringswetten;
 - e. andere toegepaste kortingen, nauwkeurig gespecificeerd;
 - f. het tegoed aan vakantie uren;
 - g. het tegoed aan tijd voor tijduren.

ARTIKEL 9

Bijzondere beloning-verzuimuren

1. Algemeen

De schaalsalarissen, bepaald op grond van artikel 7, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst (maandag tot en met vrijdag) gedurende een betalingsperiode.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het salaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemers/sters wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst (maandag tot en met vrijdag) voortvloeit. Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder. Voor de functie Rayonmanager zijn de leden 3, 4 en 5 van dit artikel niet van toepassing.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het salaris gegeven; deze zal niet gebruikt worden om daarmee het salaris in overeenstemming te brengen met het wettelijk vereiste minimumloon van 23-jarigen:

- a. De toeslag bedraagt per betalingsperiode voor de vijfploegendienst 30% van het schaalsalaris, voor de drieploegendienst 22% van het schaalsalaris en voor de tweeploegendienst 12% van het schaalsalaris.
- b. Indien een werknemer/ster niet gedurende een hele betalingsperiode arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij/zij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
- c. Werknemers/sters in dagdienst die in een betalingsperiode van 4 weken 10 of minder diensten in ploegendienst invallen, worden in die periode beloond volgens het in lid 4 onder e van dit artikel bepaalde.
Werknemers/sters die in een betalingsperiode van 4 weken 11 of meer diensten in ploegendienst invallen, ontvangen over die periode de in lid 2 onder a van dit artikel bedoelde toeslagen.
- c. De werknemer/ster die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behoudt afhankelijk van de termijn gedurende welke hij/zij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldsbedrag aan ploegentoeslag verbonden aan het oude dienstrooster dan wel van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn/haar nieuwe rooster op het moment van overplaatsing gedurende de volgende termijn:
 1. indien hij/zij korter dan 3 betalingsperioden heeft gewerkt geldt het bepaalde in lid 2b van dit artikel;
 2. indien hij/zij langer dan 3 betalingsperioden doch korter dan 6 betalingsperioden in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende betalingsperiode;

3. indien hij/zij langer dan 6 betalingsperioden doch korter dan 1 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende betalingsperiode;
4. indien hij/zij langer dan 1 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de twee daaropvolgende betalingsperioden
80% gedurende 3 betalingsperioden
60% gedurende 3 betalingsperioden
40% gedurende 2 betalingsperioden
20% gedurende 2 betalingsperioden;
5. indien hij/zij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de drie daaropvolgende betalingsperioden
80% gedurende 5 betalingsperioden
60% gedurende 5 betalingsperioden
40% gedurende 4 betalingsperioden
20% gedurende 4 betalingsperioden;
6. indien hij/zij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 55 jaar of ouder is op het moment van de overplaatsing:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende 6 betalingsperioden
80% gedurende 6 betalingsperioden
60% gedurende 6 betalingsperioden
40% gedurende 5 betalingsperioden
20% gedurende 5 betalingsperioden;
7. indien hij/zij langer dan 10 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en 57½ jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende 6 betalingsperioden
80% gedurende 6 betalingsperioden
60% gedurende 6 betalingsperioden
40% tot einde dienstverband.

3. Vergoeding in consignatie

Werknemers/sters die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn - dit is: het zich beschikbaar houden voor onmiddellijke dienst gedurende die uren van het etmaal die vallen buiten de normale arbeidstijd - ontvangen daarvoor per consignatieperiode een bedrag van € P.M. bruto. Dit bedrag zal met de algemene salarisverhogingen aangepast worden. De consignatieperiode is: vrijdag 24.00 uur tot zondag 24.00 uur.

De werknemer die tijdens consignatie wordt opgeroepen voor het verrichten van werkzaamheden ontvangt een beloning als omschreven in paragraaf 4 van dit artikel. Het vermeldde in paragraaf 5 van dit artikel is alsdan eveneens van toepassing. Werknemers/sters van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden consignatiediensten te verrichten.

4. Beloning van afwijkingen van het dienstrooster

- a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling.
- b. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 2 betalingsperioden na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen.

Uren die niet binnen de gestelde periode worden opgenomen, worden daarna uitbetaald, waarbij een saldo van maximaal 20 uren buiten beschouwing zal blijven.

Op verzoek van de werknemer/ster kan ook de overwerktoeslag in vrije tijd opgenomen worden, eveneens onder de voorwaarde dat de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.

Regeling meeruren voor deeltijd werknemers/sters

Indien deeltijdwerknemers/sters op verzoek van de werkgever langer dan de met hen overeengekomen werktijd per dag en/of op een groter aantal dan de met hen overeengekomen dagen per week werken, zonder dat het aantal uren per dag of dagen per week te overschrijden dat door werknemers in een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak op alle werkdagen vervullen, als regel gewerkt wordt, ontvangen zij per extra gewerkt uur een beloning van 130% van hun uur inkomen.

Indien extra gewerkt wordt buiten bovenstaand kader, wordt extra werk beloond conform de overwerkregeling.

- c. De hier bedoelde overschrijdingen (**overuren**) worden, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag t/m vrijdag vallende feestdagen, als volgt beloond (uitgedrukt in percentages van het uurinkomen)

| | |
|---|-------------|
| Voor uren op maandag van 05.00 uur t/m 24.00 uur: | 150% |
| Voor uren op di t/m vr van 00.00 uur t/m 24.00 uur: | 150% |
| Voor uren op zaterdag van 00.00 uur t/m 18.00 uur: | 150% |
| Voor uren op zaterdag van 18.00 uur t/m 24.00 uur: | 200% |
| Voor uren op zondag van 00.00 uur t/m 24.00 uur: | 200% |
| Voor uren op maandag van 00.00 uur t/m 05.00 uur: | 200% |
| dagen volgend op | |
| een feestdag, de uren van 00.00 uur t/m 05.00 uur: | 200% |
| feestdagen, de uren van 00.00 uur t/m 24.00 uur: | 300% |

Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder 4.b. wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel met 100% per uur.

In afwijking van het bovenstaande geldt voor de chauffeurs 130 % in plaats van 150 % beloning per uur overwerk.

- d. Per betalingsperiode worden de ingevolge deze collectieve arbeidsovereenkomst toegekende percentages getotaliseerd.
- e. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 3 a., wordt over de **verschoven uren**, een **toeslag** op het schaalsalaris gegeven.
- | | |
|---|-------------|
| Deze toeslag bedraagt per uur op | |
| maandag van 05.00 uur t/m zaterdag 18.00 uur: | 25% |
| zaterdag van 18.00 uur t/m 24.00 uur: | 100% |
| maandag van 00.00 uur t/m 05.00 uur: | 100% |
| feestdagen van 00.00 uur t/m 24.00 uur: | 150% |
- In afwijking van het bovenstaande geldt voor de chauffeurs altijd een verschoven uren toeslag van 25% op het schaalsalaris per uur.
- f. Werknemers/sters van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden om arbeid te verrichten, waardoor de normale arbeidsduur als vastgesteld in het dienstrooster wordt overschreden.

- g. In het vijfploegendienstrooster zullen 104 dagen als vervangende weekenddagen worden aangewezen. Indien een werknemer/ster terug dient te komen om arbeid te verrichten op een vervangende weekenddag geldt in afwijking van het bepaalde onder c van dit lid een beloning per uur van 200% van het uurinkomen.

5. Verzuimen

- a. Onverminderd het in lid 4 onder b en c bepaalde behoeft de werknemer/ster in dagdienst voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst en voor wie bedoelde overschrijding vóór 04.00 uur 's ochtends is begonnen, niet eerder met zijn/haar normale arbeid te beginnen dan nadat hij/zij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingsuren heeft bedragen met een maximum van 9 uren. Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgend op de hier bedoelde overschrijding. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.
- b. Rusttijd in de fabriek nodig geworden door overschrijding van de arbeidstijd aansluitend aan de normale arbeidstijd, zal tot een maximum van een half uur als zodanig worden betaald.

6. Werken in ploegen

Werknemers/sters van 55 jaar en ouder, die de wens te kennen geven niet meer in ploegendienst te willen werken, komen bij voorrang in aanmerking voor arbeid in dagdienst. Voor de afbouw van de ploegentoeslag geldt de regeling als genoemd onder artikel 9 lid 2d 6 of artikel 9 lid 2d 7.

7. Toeslag voor het werken op feestdagen

De werknemer/ster in 5-ploegendienst die volgens dienstrooster op een feestdag moet werken, ontvangt per op die feestdag gewerkt uur een toeslag van 100% van het uurinkomen. Een toeslag van 200% geldt voor de werknemer/ster die op een feestdag moet terugkomen voor het verrichten van arbeid.

8. Toeslag voor het werken op zaterdag

De werknemer/ster in dagdienst (chauffeurs en afdeling maintenance) die volgens dienstrooster op een zaterdag moet werken, ontvangt per op zaterdag volgens dienstrooster gewerkt uur een toeslag van 25% van het uursalaris.

9. EXTRA gang

De werknemer/ster die ten behoeve van noodzakelijke werkzaamheden een extra gang naar het bedrijf moet maken, ontvangt daarvoor per keer een extra vergoeding van één reisuur. Deze vergoeding wordt niet toegekend indien er sprake is van overwerk aansluitend aan de normale arbeidstijd of indien de werknemer/ster binnen een straal van 10 km van het bedrijf woonachtig is.

ARTIKEL 10**Zon- en feestdagen**

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen alsmede koninginnedag en in lustrumjaren 5 mei.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in 5-ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster.
Introostering van de beide Kerstdagen, alsmede Oudejaarsavond en Nieuwjaarsdag zal zoveel mogelijk worden vermeden.
4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het periode-inkomen doorbetaald.
5. Voor de werknemers/sters in ploegendienst bestaat de mogelijkheid de feestdag te verlengen van 24 aaneengesloten uren naar 32 aaneengesloten uren. Voor de extra 8 uur vrijaf dient vrije tijd ingeleverd te worden. De mogelijkheid wordt toegepast indien de bedrijfsomstandigheden de bedrijfstijdverkortening toelaat en de meerderheid van de betreffende ploeg met het voorstel instemt.

ARTIKEL 11

Geoorloofd verzuim

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

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer/ster is het in artikel 14 bepaalde van toepassing.
2. In de volgende gevallen waarin hij/zij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer/ster over de hieronder voor de respectievelijk bij elk deze gevallen bepaalde termijnen van verlof het periode-inkomen doorbetaald, mits hij/zij zo mogelijk en tenminste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde, van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:
 - a. van de dag van overlijden t/m de dag der crematie of begrafenis bij overlijden van de echtgenote/echtgenoot of levensgezel(lin), van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer/ster of van één zijn inwonende ouders;
 - b. gedurende twee dagen of diensten bij overlijden van één zijn niet onder a genoemde kinderen en pleegkinderen of ouders;
 - c. gedurende één dag of dienst op de dag van de crematie of begrafenis van grootouders, grootouders der echtgenote/echtgenoot of levensgezel(lin), (pleeg)kleinkinderen, broers en zusters, schoonouders of ouders der levensgezel(lin), schoonzoons en schoondochters of levensgezel(lin) van zoon of dochter, zwagers en schoonzusters of levensgezel(lin) van broer en zuster;
 - d. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer/ster zelf en gedurende twee dagen of diensten bij zijn/haar huwelijk;
 - e. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van zijn/haar kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, grootouders, zwagers en schoonzusters;
 - f. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50-, en 60-jarig huwelijk van de werknemer /ster, zijn/haar ouders en schoonouders, grootouders, kinderen en pleegkinderen, broers en zusters.
 - g. gedurende twee dagen of diensten bij bevalling van de echtgenote of levensgezellin;
 - h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer/ster tengevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn/haar arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn/haar vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderiving, welke hij/zij van derden zou kunnen ontvangen;
 - i. gedurende één dag of dienst bij 12½-, 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer/ster of van zijn/haar echtgenote/echtgenoot of levensgezel(lin);

- j. gedurende één dag of dienst bij de grote professe van kinderen, pleegkinderen, broers en zusters van de werknemer/ster en gedurende één dag of dienst bij priesterwijding van een zoon, pleegzoon en broer van de werknemer/ster;
- k. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 4 uur voor het noodzakelijk bezoek aan de dokter c.q. tandarts of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer/ster kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats.
- l.
 1. indien een werknemer/ster als officieel afgevaardigde voor een landelijke vergadering van een van de vakverenigingen is aangewezen, zal de werkgever hem/haar op verzoek van het landelijk bestuur van deze vakvereniging verzuim met behoud van salaris toekennen indien en voorzover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar zijn oordeel toelaten. Als regel zal dit verzuim 3 dagen per jaar niet overschrijden.
 2. indien de werknemer/ster voor het bijwonen van een door de vakverenigingen georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst wenst te verzuimen, zal de werkgever indien de bedrijfsomstandigheden dat verzuim naar zijn oordeel toelaten, op een daartoe strekkend verzoek aan het landelijk bestuur van die vakvereniging overwegen en ter zake met die vakvereniging overleggen of en in hoeverre verzuim kan worden toegekend. Indien verzuim wordt toegekend zal het salaris over de toegekende dagen worden doorbetaald. Op vormings- en scholingsbijeenkomsten, die dienen ter opleiding van vakverenigingsfunctionarissen, is het hier bepaalde niet van toepassing.
- m. iedere werknemer/ster die een zelfstandige huishouding voert heeft bij verhuizing recht op één doorbetaalde vrije dag. Hierop kan niet vaker dan eens per 2 jaar aanspraak worden gemaakt.
- n. aan de werknemer/ster zal in het jaar voorafgaande aan zijn flexibel uittreden (FUT) gelegenheid worden gegeven deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op de aanstaande pensionering. Het aantal dagen dat hiervoor beschikbaar wordt gesteld is maximaal 5 dagen per jaar, met behoud van loon.

Onder levensgezel(lin) wordt de persoon verstaan die door de werknemer/ster wordt aangewezen als degene met wie hij duurzaam samenleeft in een met een huwelijk gelijk te stellen relatie. De aanwijzing geschiedt door de werknemer/ster door het deponeren bij de werkgever van een verklaring.

Niet doorbetaling van salaris

Het bepaalde in artikel 628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:

1. schorsing van de werknemer/ster door de werkgever;
2. de invoering van een verkorte werkweek (een zgn. 0-urenweek daaronder begrepen). In geval van toepassing van een verkorte werkweek, krachtens artikel 8 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen, zal de werkgever de rechtens verkregen uitkeringen aanvullen tot aan het voor de werknemer/ster rechtens geldende periode-inkomen;
3. de verlenging van een verkorte werkweek (een zgn. 0-urenweek daaronder begrepen) mits (wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers/sters en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning) de werkgever de hierboven sub 2 omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakbonden tijdig - d.w.z. tenminste één week - vóór het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het periode-inkomen naar rato van het aantal gewerkte uren tenzij partijen een afwijkende regeling overeengekomen zijn.

ARTIKEL 12**1. Vakantiejaar**

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Duur der vakantie

- a. Iedere werknemer/ster heeft per vakantiejaar recht op 200 uur vakantie met behoud van salaris, waarvan in principe 15 dagen aaneengesloten.
De werknemers/sters die vóór 1 februari van enig jaar schriftelijk 15 dagen aaneengesloten vakantie hebben aangevraagd, zullen bij de toewijzing ervan met voorrang worden behandeld.
- b. De werknemers/sters die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst zijn (geweest), hebben recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, d.w.z. per week 1/52 opgebouwd over de hele periode af te ronden op 1 uur naar boven.
- c. Werknemers/sters die bij de aanvang van het vakantiejaar de 16-, 17- resp. 18-jarige leeftijd nog niet hebben bereikt, ontvangen in het vakantiejaar 3 dagen, 2 dagen resp. 1 dag extra vakantie.
- d. Werknemers/sters die bij aanvang van het vakantiejaar 45 jaar of ouder zijn hebben recht op extra vakantie volgens het hierna volgende schema:

| | dagdienst | 2-ploegendienst | 3-ploegendienst |
|-------------------|------------------|------------------------|------------------------|
| 45-49 jaar | + 1 dag | + 1 dag | + 1 dag |
| 50-54 jaar | + 2 dagen | + 3 dagen | + 4 dagen |
| 55-59 jaar | + 3 dagen | + 4 dagen | + 5 dagen |
| 60-62 jaar | + 4 dagen | + 5 dagen | + 6 dagen |
| 63-65 jaar | + 5 dagen | + 6 dagen | + 7 dagen |

Deze dagen mogen gebruikt worden om de aaneengesloten vakantieperiode te verlengen.

3. **Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten**

De werknemer/ster dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer/ster aanspraak kan maken.

4. **Aaneengesloten vakantie**

- a. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld in overleg met de werknemer/ster. Als regel zal hij in de periode van mei t/m september worden genoten.
- b. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan alle of een deel der werknemers/sters de aaneengesloten vakantiedagen te geven, moeten de betrokken werknemers/sters gedurende het daarvoor door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad aangewezen tijdvak met vakantie gaan.
- c. In geval een werknemer/ster bij de werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 3 van dit artikel voldoende zijn voor de sub b bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer/ster:
 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij/zij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of;
 2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten rechten op vakantie reserveert en/of;
 3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of;
 4. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
- d. Indien de aaneengesloten vakantiedagen samenvallen met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 5 van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 10, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij anders wordt overeengekomen.

5. **Snipperdagen**

- a. De werkgever kan van de snipperdagen ten hoogste 3 dagen als verplichte snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar in overleg met de ondernemingsraad geschiedt. De aanwijzing kan per locatie of per afdeling plaatsvinden.
- b. De werknemer/ster kan de overblijvende snipperdagen opnemen op het tijdstip dat door hem/haar wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
- c. Snipperdagen die worden aangevraagd om aan godsdienstige verplichtingen te kunnen voldoen worden te allen tijde toegekend.

6. Niet opgenomen vakantie

Indien vakantie-rechten niet voor 1 mei direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, door de werknemer/ster zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer/ster deze dagen zal genieten.

7. Het niet-verwerven van vakantie-rechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. De werknemer/ster verwerft geen vakantie-rechten over de tijd gedurende welke hij/zij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op salaris heeft.
- b. 1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer/ster zijn/haar werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - volledige arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval;
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de land-verdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor de eerste oefening;
 - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het genieten van verlof als bedoeld in artikel 643 BW (politiek verlof);
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer/ster georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling.

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

- b. 2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder b.1. van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
- c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantie-rechten verworven naar rato van werken.

8. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

- a. Dagen waarop de werknemer/ster geen arbeid heeft verricht om één der redenen genoemd in lid 7 sub b onder 1 alsmede in artikel 11 lid 2, sub a, b, c, g en h gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien een verhindering als genoemd in sub a intreedt tijdens een vastgestelde vakantie-/ of snipperdag, zullen deze dagen niet als vakantie-/ of snipperdagen worden gerekend mits hierover zo spoedig mogelijk mededeling wordt gedaan en mits indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer/ster, deze ziekte door de controlerende instantie wordt geaccepteerd dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd.

- c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer/ster nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

9. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer/ster desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer/ster de hem/haar toekomende vakantie niet heeft opgenomen zal hem/haar voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald op basis van schaalniveau op het moment van uitkering.
- c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
- d. De werkgever reikt de werknemer/ster bij het einde van het dienstverband een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer/ster op dat tijdstip nog toekomt.

10. Verjaring

- a. Vakantierechten welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend 5 jaar na het einde van het kalenderjaar waarin de rechten zijn opgebouwd, vervallen.
- b. Bij beëindiging van het dienstverband wegens langdurige arbeidsongeschiktheid vervallen de voor de aanvang van de arbeidsongeschiktheid opgebouwde vakantierechten **niet**.

11. Vervangende schadevergoeding

Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens in het in lid 9 sub b bedoelde geval nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

12. Uitvoeringsbepalingen

Behoudens in geval van overmacht moet de werknemer/ster de aanvraag voor vakantiedagen vóór 1 mei van het kalenderjaar indienen en de aanvraag voor snipperdagen minimaal 2 werkdagen vóór de gewenste datum.

13. Onbetaald verlof

- a. Per vakantiejaar heeft iedere werknemer/ster recht op het opnemen van 3 dagen voor eigen rekening. Uitgezonderd zijn de werknemers/sters die recht hebben op meer dan twee functiedagen. Functiedagen worden in mindering gebracht op de drie dagen eigen rekening. De drie dagen eigen rekening kunnen niet worden opgespaard. Permissie tot opname wordt slechts gegeven indien het bedrijfsbelang dit toelaat. Tenslotte geldt dat deze dagen niet

kunnen worden aangewend voor verlenging van de aaneengesloten vakantie.

- b. De vakantieregeling voor werknemers/sters met schoolgaande kinderen t/m 16 jaar is als volgt:
Indien men in de zomervakantieperiode vakantie neemt, kan het aantal vakantiedagen aangevuld worden met een zelfde aantal dagen "zonder loon" als men doorbetaalde vakantiedagen heeft. Hieraan is een maximum gesteld van 6 weken voor de totale duur van de vakantie.
- c. De vakantieregeling voor buitenlandse werknemers/sters is als volgt:
Men heeft recht op een basis aantal vakantiedagen als omschreven onder lid 2.a. Men kan toestemming krijgen om de vakantieperiode te verlengen met een aantal dagen "zonder loon" zodanig dat de totale aaneengesloten vakantieduur 5 weken bedraagt per vakantiejaar. Het aantal dagen "zonder loon" kan nooit meer bedragen dan het aantal doorbetaalde vakantiedagen. Het is mogelijk om de vakantiedagen op te sparen over een periode van twee jaar, met dien verstande dat de totale vakantieduur nooit meer dan 8 weken kan zijn, waarvan hoogstens 3 weken zonder loon.

Bovengenoemde punten gelden niet voor gehuwde buitenlanders waarvan het gezin langer dan drie jaar in Nederland verblijft. Zij hebben dezelfde vakantie-rechten als Nederlanders.

Verplichte snipperdagen zullen voor de berekening van de vakantieperiode van de buitenlanders niet worden meegerekend.

De vakantieregeling geldt onverkort voor hen die tenminste 10 maanden in dienst zijn (in het andere geval wordt zij naar evenredigheid toegepast) en is slechts éénmaal per jaar van toepassing.

ARTIKEL 13

Vakantietoeslag

1. Vakantietoeslagjaar
Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei van enig kalenderjaar tot en met 30 april van het daarop volgende kalenderjaar.
2. Ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie zal de werkgever aan de werknemer/ster een vakantietoeslag toekennen ten bedrage van 8% van de door hem/haar in het voorafgaande vakantietoeslagjaar verdiende periode-inkomens en 8% van de door hem/haar in dat vakantietoeslagjaar verdiende beloning wegens afwijking van het dienstrooster, met dien verstande dat voor de vakvolwassen werknemers/sters een minimum bedrag zal gelden van €1.476,- bruto op jaarbasis. Voor jeugdige werknemers/sters die worden beloond volgens de leeftijdschaal zal het minimum bedrag worden afgeleid d.m.v. het voor hen geldende jeugdloonpercentage. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten. Uitbetaling van de vakantietoeslag, met in achtneming van het hierboven genoemde minimumbedrag, vindt plaats in de maand april of tussentijds bij uitdiensttreding.
3. De werknemer/ster die na 1 mei van het vakantietoeslagjaar in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig deel van toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer/ster wiens dienstbetrekking in de loop van het vakantietoeslagjaar eindigt.

14e Periode-inkomen

1. Iedere werknemer/ster die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op een extra uitkering, groot het periode-inkomen over de twaalfde periode.
2. Indien een werknemer/ster na 1 januari van enig jaar in dienst treedt, of vóór 31 december van enig jaar uit dienst treedt (uitbetaling geschiedt dan bij het einde van het dienstverband op basis van het laatstgenoten periode-inkomen) heeft hij, mits hij tenminste 8 weken in dienst is geweest, aanspraak op een gedeelte van de extra uitkering naar rato van het aantal weken dat hij gedurende het kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest.
3. Indien voor een werknemer/ster gedurende het lopende kalenderjaar een wijziging is opgetreden in de individuele overeengekomen arbeidsduur, dan wel in het dienstrooster, dan zal bij de vaststelling van de extra uitkering hiermede rekening worden gehouden.
4. Werknemers/sters die na 1 november indiensttreden, ontvangen bij voortzetting van het dienstverband langer dan 8 weken in salarisperiode 2 een eindejaarsuitkering naar rato van de lengte van het dienstverband in het voorafgaande kalenderjaar.

ARTIKEL 14

Arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval

1. Indien een werknemer/ster ten gevolge van ziekte of ongeval, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 B.W., de Ziektewet, hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald.
2. Aan de werknemer/ster wiens dienstverband tenminste 8 weken heeft geduurd, zal ingeval van arbeidsongeschiktheid de volgende loondoorbetaling resp. aanvulling worden verstrekt:
 - a. gedurende maximaal 1 jaar een loondoorbetaling van 100% van het netto-inkomen;
 - b. gedurende maximaal 1 jaar aanvulling tot 100% en daarna gedurende maximaal 1 jaar aanvulling tot 90% van het netto-inkomen op de uitkering krachtens de WAO, bij arbeidsongeschiktheid en indien bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid een dienstverband van tenminste 12 maanden bestond. De aanvulling tot 90% van het netto-inkomen gedurende maximaal 1 jaar wordt uitsluitend toegekend ingeval van volledige arbeidsongeschiktheid.
 - c. voor de berekening van de in dit lid bedoelde aanvullingen op de WAO geldt het uitkeringsregime van vóór de wetwijziging (1 augustus 1993);
 - d. voor ziektegevallen, die zijn ontstaan op of na 01.01.2004 geldt, dat gedurende het eerste jaar aan de werknemer/ster 100% van het inkomen zal worden doorbetaald en in het tweede jaar 70% van het inkomen zal worden doorbetaald, met dien verstande dat indien en voor zover de werknemer actief meewerkt aan zijn reïntegratie, hij een toeslag op zijn inkomen ontvangt van 30%.
Aan de werknemer/ster waarvan het UWV aan het einde van het tweede ziektejaar oordeelt, dat betrokkene in aanmerking komt voor een uitkering gebaseerd op 80%-100% arbeidsongeschiktheid, zal werkgever met terugwerkende kracht het inkomen over dat tweede jaar aanvullen tot 100%.
 - e. **WIA/WGA**
Met in achtneming van de wettelijke bepalingen (o.a. de Wet poortwachter), zal werkgever zich ten eerste inspannen gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers te herplaatsen. Indien dat binnen de eigen onderneming niet mogelijk is, dan zal worden getracht de betrokkene buiten de onderneming te herplaatsen.
Werkgever zal ten behoeve van en voor rekening van de werknemers een collectieve verzekering aanbieden, die betrokkenen verzekert tegen eventuele inkomensschade als gevolg van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Deelname aan de verzekering is vrijwillig. Aan gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers, met een Arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35%, wordt gegarandeerd dat bij een eventuele herplaatsing binnen de onderneming, het inkomen niet minder dan 75% van het oude salaris zal bedragen.
3. Onder netto-inkomen als bedoeld in het 2e lid van dit artikel wordt verstaan het netto periode-inkomen (vermeerderd met 100% van de gemiddelde netto structurele, functiegebonden overwerkverdiensten, berekend over de laatste 13 perioden voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid) dat de werknemer/ster zou hebben ontvangen indien hij/zij arbeids-

geschikt zou zijn geweest.

4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetalingen c.q. aanvullingen worden beëindigd wanneer dienstbetrekking met de werknemer/ster eindigt. De aanvullingen worden niet toegekend aan werknemer van 65 jaar en ouder.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde bovenwettelijke loondoorbetalingen c.q. aanvullende uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers/sters die:
 - a. geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen;
 - b. misbruik maken van deze voorziening;
 - c. de controle- en bedrijfsvoorschriften overtreden
6. Op de werknemer/ster die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden of als gevolg van het zelfstandig voeren van een nevenbedrijf is uitsluitend artikel 629 B.W. en de WAO van toepassing.
7. Indien de arbeidsongeschikte werknemer/ster door vakantie of anderszins, met toestemming van de controlerende instanties, wenst te veranderen van verpleegadres, zal hij/zij hiertoe toestemming dienen te verkrijgen van de werkgever. Bij nalatigheid of overtreding van dit bedrijfsvoorschrift, kan het onder lid 5 van dit artikel genoemde worden geëffectueerd.
8. De werkgever heeft ten behoeve van de werknemers een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten, die een verlaging van de WAO-uitkering als gevolg van de Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsregelingen (TBA) volledig compenseert. De premie is voor rekening van de deelnemende werknemers.
9. **Wet verbetering Poortwachter**
 - a. Indien de werknemer/ster een second opinion aanvraagt zal de werkgever vanaf het moment van aanbieden van passend werk van de tijd tussen de aanvraag door de werknemer/ster en de uitspraak van het UWV bij niet werken maximaal gedurende 3 weken het loon doorbetalen. Indien het UWV tot het oordeel komt dat de weigering van het passend werk onterecht is geweest, zal het doorbetaalde loon worden teruggevorderd in maximaal 3 betalingsperiodes. De kosten van de aanvraag is voor rekening van de werknemer/ster. Indien de werknemer/ster door het UWV in het gelijk wordt gesteld zal de werkgever de kosten alsnog vergoeden.
 - b. Indien er bij de werkgever geen passend werk aanwezig is zal de werknemer/ster in het kader van plaatsing bij een externe werkgever maximaal 6 maanden gedetacheerd worden voordat de arbeidsovereenkomst met de werkgever zal worden verbroken. Vanaf het moment van in dienst treden bij de nieuwe externe werkgever zal de werkgever, indien het inkomen bij deze nieuwe externe werkgever lager is, gedurende 18 maanden het inkomen bij deze nieuwe werkgever aanvullen tot 100% van het laatst genoten inkomen bij de werkgever.

ARTIKEL 14A

Overlijdensuitkering

Indien een werknemer/ster overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer/ster laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer/ster toekomt ingevolge de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Voor de toepassing van het onder a. en b. gestelde worden mede als echtgenoot aangemerkt niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht, die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

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

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

Geen uitkering is verschuldigd, indien de werknemer/ster onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 B.W. geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 B.W. of ten gevolge van het toedoen van de werknemer/ster geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering

ARTIKEL 14B

Ziektekostenverzekering

Werknemers ontvangen in 2006 en 2007 een eenmalige bijdrage van 150 euro bruto per werknemer. In 2006 wordt deze bijdrage uitgekeerd in juli, in 2007 wordt deze bijdrage uitgekeerd in de maand mei.

ARTIKEL 15**Tussentijdse wijzigingen**

1. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen twee weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

ARTIKEL 15A

Regeling flexibel uittreden

1. In de onderneming van de werkgever is een regeling voor flexibel uittreden van kracht (VUT-regeling). De regeling houdt in dat werknemers/sters zelf prepensioenrechten op gaan bouwen. De standaard uittredingsleeftijd is gesteld op 62 jaar. In beginsel zal de VUT-premie voor 50% door de werkgever en voor 50% door de werknemer/ster betaald worden. De premie voor de werknemer/ster, die op het salaris wordt ingehouden bedraagt 1,5 %. De premie voor de werknemer/ster, die gefinancierd is uit de loonruimte bedraagt 0,8 %. Voor de werknemers/sters die op 1 januari 1996 51 jaar of ouder waren geldt een overgangsregeling.
2. Iedere werknemer/ster ontvangt het reglement van de VUT-regeling.
3. **VUT & Levensloopregeling vanaf 1 januari 2006**
 - Voor werknemers die op 1 januari 2005 reeds 55 jaar of ouder waren, blijft de huidige regeling ongewijzigd.
 - De overgangsregeling voor medewerkers die tussen de 51 en 55 jaar waren op 1 januari 2005 wordt omgezet. Onderzocht wordt thans de mogelijkheid de 5% extra storting voort te zetten in een netto regeling. Deze regeling kan worden aangewend voor vervroegde pensionering.
 - Voor werknemers die nog geen 55 jaar of ouder waren op 1 januari 2005 wordt de levensloopregeling kostenneutraal ingevoerd. De werkgever stelt 3,1% van het bruto jaarsalaris beschikbaar als bijdrage in de levensloopregeling.
 - De werkgeversbijdrage van 3,1% kan door de werknemer worden gespaard in de levensloopregeling. Deelname aan de levensloopregeling is echter niet verplicht. Indien de werknemer niet wenst deel te nemen aan de levensloopregeling ontvangt hij of zij deze bijdrage als een bruto bedrag welke na inhouding van belasting en premies wordt uitgekeerd aan de werknemer.

ARTIKEL 16**1. Duur der collectieve arbeidsovereenkomst**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 mei 2005 en eindigt op 30 april 2008 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging vereist is.

2. Bijlagen

Van deze collectieve arbeidsovereenkomst maken deel uit de bijlagen I, II alsmede een protocol en een inconveniëntenregeling.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

Partijen ter andere zijde

Smiths Food Group B.V.
te Utrecht

FNV Bondgenoten
te Amsterdam

directie

voorzitter
secretaris

CNV BedrijvenBond
te Houten

voorzitter
secretaris

BIJLAGE I

Bijlage als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Smiths Food Group B.V. te Utrecht.

| |
|--|
| FUNCTIELIJST CAO |
| Schaal 1 |
| Assistent Huishoudelijke Dienst |
| Packer |
| Tester |
| Schaal 2 |
| Aardappelsorteerder |
| Medewerker Bedrijfsrestaurant |
| Medewerker Huishoud Magazijn |
| Smaakstofverzorgger |
| Schaal 3 |
| Assistant Inventory Control |
| Magazijn medewerker/Heftruckchauffeur |
| Medewerker Algemene Dienst |
| Messensteller |
| Process Operator Voorlijn |
| Storter |
| Warehouse Medewerker |
| Schaal 4 |
| Operator Palletizer |
| Portier |
| Telefoniste/ Receptioniste |
| Schaal 5 |
| Aardappelkeurmeester |
| Administratief assistant accounts payable |
| Administratief assistant accounts receivable |
| Administratief Medewerker Controlling |
| Administratief Medewerker Production |
| Afleveringschauffeur |
| Allround Proces Operator |
| Allround Warehouse medewerker |
| Allrounder Distributiemedewerker |
| Assistant Secretaresse |
| Consumer Services Assistant |
| Medewerker Distributiecentrum |
| Medewerker Ingangscontrole |
| Medewerker Order Entry |
| Operator Afvalwaterzuivering |
| PMO |
| Schaal 6 |
| Monteur |
| Monteur Elektro |

| |
|---|
| Quality Control Technician |
| Beheerder Technisch Magazijn Bol |
| Teamleader Assistant |
| Schaal 7 |
| Administratief medewerker accounts payable |
| Administratief medewerker accounts receivable |
| Assistant Payroll |
| Assistent Plant Administrator |
| Assistent Product Intelligente Consultant |
| Facilitair coördinator |
| Personnel Administrator |
| Productie Technicus |
| Onderhoudstechnoloog |
| R&D Technician |
| Secretaresse |
| Schaal 8 |
| Directiesecretaresse |
| Agro Supply Coordinator NEBU |
| Monteur Elektronica |
| Senior Technician wtb |
| Helpdeskmedewerker |
| Rayon manager |
| Werkvoorbereider TD Bol |

BIJLAGE II

Bijlage als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Smiths Food Group BV te Utrecht

Salarisschaal (dagdienst) per 1 mei 2003 (inclusief een verhoging van 2%)

Leeftijdschaal

| Groep | | O | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|-------|------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 17 | jaar | 861,07 | 946,86 | 970,98 | | | | | | |
| 18 | jaar | 964,41 | 1060,48 | 1087,51 | 1118,00 | | | | | |
| 19 | jaar | 1067,72 | 1174,11 | 1204,03 | 1237,80 | 1280,98 | | | | |
| 20 | jaar | 1171,05 | 1287,73 | 1320,52 | 1357,58 | 1404,96 | 1483,97 | 1744,16 | | |
| 21 | jaar | 1274,39 | 1401,35 | 1437,06 | 1477,36 | 1528,92 | 1614,93 | 1814,87 | 1901,09 | |
| 22 | jaar | | | | | | | | 1978,17 | 2091,11 |
| 23 | jaar | | | | | | | | | 2175,88 |

Periodieke verhogingsschaal

| Groep | | O | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|-------|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 0 | periodieken | 1377,70 | 1514,98 | 1553,57 | 1597,16 | 1652,88 | 1745,85 | 1885,57 | 2055,24 | 2260,66 |
| 1 | periodiek | 1407,65 | 1556,63 | 1596,30 | 1641,08 | 1698,35 | 1793,85 | 1937,43 | 2111,77 | 2322,83 |
| 2 | periodieken | 1437,61 | 1595,56 | 1636,21 | 1682,11 | 1740,80 | 1838,70 | 1985,88 | 2164,56 | 2380,90 |
| 3 | periodieken | 1467,57 | 1627,47 | 1668,92 | 1715,74 | 1775,63 | 1875,49 | 2025,58 | 2207,85 | 2428,53 |
| 4 | periodieken | 1497,52 | 1655,93 | 1698,12 | 1745,79 | 1806,70 | 1908,31 | 2061,04 | 2246,50 | 2471,02 |
| 5 | periodieken | 1527,47 | 1680,79 | 1723,60 | 1771,96 | 1833,79 | 1936,94 | 2091,95 | 2280,18 | 2508,10 |
| 6 | periodieken | 1557,42 | 1701,80 | 1745,15 | 1794,11 | 1856,71 | 1961,15 | 2118,10 | 2308,69 | 2539,43 |
| 7 | periodieken | 1587,36 | 1722,81 | 1762,60 | 1812,05 | 1875,26 | 1980,75 | 2139,29 | 2331,76 | 2564,83 |
| 8 | periodieken | | | | | 1894,03 | 2000,56 | 2160,66 | 2355,09 | 2590,47 |
| 9 | periodieken | | | | | | | | | 2616,40 |

>>>> Groep O is van toepassing op werknemers uit groep I indienst na 1 januari 1996.

Salarisschaal (2-ploegendienst) per 1 mei 2003 (inclusief een verhoging van 2%)

Leeftijdschaal

| Groep | | O | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|-------|------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 17 | jaar | 964,41 | 1060,48 | 1087,51 | | | | | | |
| 18 | jaar | 1080,13 | 1187,75 | 1217,99 | 1252,17 | | | | | |
| 19 | jaar | 1195,86 | 1314,99 | 1348,50 | 1386,33 | 1434,71 | | | | |
| 20 | jaar | 1311,58 | 1442,26 | 1479,01 | 1520,49 | 1573,55 | 1662,04 | 1953,46 | | |
| 21 | jaar | 1427,32 | 1569,53 | 1609,50 | 1654,64 | 1712,40 | 1808,72 | 2032,66 | 2129,24 | |
| 22 | jaar | | | | | | | | 2215,56 | 2342,04 |
| 23 | jaar | | | | | | | | | 2436,99 |

Periodieke verhogingsschaal

| Groep | | O | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|-------|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 0 | periodieken | 1543,04 | 1696,77 | 1740,01 | 1788,81 | 1851,24 | 1955,35 | 2111,84 | 2301,87 | 2531,94 |
| 1 | periodiek | 1576,58 | 1743,42 | 1787,85 | 1838,00 | 1902,14 | 2009,12 | 2169,92 | 2365,17 | 2601,57 |
| 2 | periodieken | 1610,13 | 1787,01 | 1832,55 | 1883,96 | 1949,71 | 2059,35 | 2224,17 | 2424,32 | 2666,62 |
| 3 | periodieken | 1643,66 | 1822,75 | 1869,20 | 1921,62 | 1988,68 | 2100,55 | 2268,65 | 2472,79 | 2719,96 |
| 4 | periodieken | 1677,21 | 1854,65 | 1901,91 | 1955,26 | 2023,50 | 2137,33 | 2308,36 | 2516,07 | 2767,56 |
| 5 | periodieken | 1710,77 | 1882,48 | 1930,41 | 1984,58 | 2053,84 | 2169,37 | 2342,97 | 2553,80 | 2809,05 |
| 6 | periodieken | 1744,30 | 1906,00 | 1954,56 | 2009,38 | 2079,53 | 2196,49 | 2372,27 | 2585,73 | 2844,18 |
| 7 | periodieken | 1777,86 | 1929,52 | 1974,10 | 2029,49 | 2100,30 | 2218,42 | 2395,99 | 2611,59 | 2872,59 |
| 8 | periodieken | | | | | 2121,29 | 2240,63 | 2419,94 | 2637,70 | 2901,33 |
| 9 | periodieken | | | | | | | | | 2930,34 |

>> Groep O is van toepassing op werknemers uit groep I in dienst na 1 januari 1996.

Bijlage als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Smiths Food

Group BV te Utrecht

Salarisschaal (dagdienst) per 1 mei 2005 (inclusief een verhoging van 1,25%)

Leeftijdschaal

| Groep | O | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 17 jaar | 871,83 | 958,7 | 983,12 | | | | | | |
| 18 jaar | 976,47 | 1073,74 | 1101,1 | 1131,98 | | | | | |
| 19 jaar | 1081,07 | 1188,79 | 1219,08 | 1253,27 | 1296,99 | | | | |
| 20 jaar | 1185,69 | 1303,83 | 1337,03 | 1374,55 | 1422,52 | 1502,52 | 1765,96 | | |
| 21 jaar | 1290,32 | 1418,87 | 1455,02 | 1495,83 | 1548,03 | 1635,12 | 1837,56 | 1924,85 | |
| 22 jaar | | | | | | | | 2002,9 | 2117,25 |
| 23 jaar | | | | | | | | | 2203,08 |

Periodieke
verhogingsschaal

| Groep | O | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|---------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 0 periodieken | 1394,92 | 1533,92 | 1572,99 | 1617,12 | 1673,54 | 1767,67 | 1909,14 | 2080,93 | 2288,92 |
| 1 periodiek | 1425,25 | 1576,09 | 1616,25 | 1661,59 | 1719,58 | 1816,27 | 1961,65 | 2138,17 | 2351,87 |
| 2 periodieken | 1455,58 | 1615,50 | 1656,66 | 1703,14 | 1762,56 | 1861,68 | 2010,70 | 2191,62 | 2410,66 |
| 3 periodieken | 1485,91 | 1647,81 | 1689,78 | 1737,19 | 1797,83 | 1898,93 | 2050,90 | 2235,45 | 2458,89 |
| 4 periodieken | 1516,24 | 1676,63 | 1719,35 | 1767,61 | 1829,28 | 1932,16 | 2086,80 | 2274,58 | 2501,91 |
| 5 periodieken | 1546,56 | 1701,80 | 1745,15 | 1794,11 | 1856,71 | 1961,15 | 2118,10 | 2308,68 | 2539,45 |
| 6 periodieken | 1576,89 | 1723,07 | 1766,96 | 1816,54 | 1879,92 | 1985,66 | 2144,58 | 2337,55 | 2571,17 |
| 7 periodieken | 1607,20 | 1744,35 | 1784,63 | 1834,70 | 1898,70 | 2005,51 | 2166,03 | 2360,91 | 2596,89 |
| 8 periodieken | | | | | 1917,71 | 2025,57 | 2187,67 | 2384,53 | 2622,85 |
| 9 periodieken | | | | | | | | | 2649,11 |

>>> Groep O is van toepassing op werknemers uit groep I indienst na 1 januari 1996.

Salarisschaal (2-ploegendienst) per 1 mei 2005 (inclusief een verhoging van 1,25%)

Leeftijdsschaal

| Groep | O | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 17 jaar | 976,47 | 1073,74 | 1101,10 | | | | | | |
| 18 jaar | 1093,63 | 1202,60 | 1233,21 | 1267,82 | | | | | |
| 19 jaar | 1210,81 | 1331,43 | 1365,36 | 1403,66 | 1452,64 | | | | |
| 20 jaar | 1327,97 | 1460,29 | 1497,50 | 1539,50 | 1593,22 | 1682,82 | 1977,88 | | |
| 21 jaar | 1445,16 | 1589,15 | 1629,62 | 1675,32 | 1733,81 | 1831,33 | 2058,07 | 2155,86 | |
| 22 jaar | | | | | | | | 2243,25 | 2371,32 |
| 23 jaar | | | | | | | | | 2467,45 |

Periodieke
verhogingsschaal

| Groep | O | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|---------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 0 periodieken | 1562,33 | 1717,98 | 1761,76 | 1811,17 | 1874,38 | 1979,79 | 2138,24 | 2330,64 | 2563,59 |
| 1 periodiek | 1596,29 | 1765,21 | 1810,20 | 1860,98 | 1925,92 | 2034,23 | 2197,04 | 2394,73 | 2634,09 |
| 2 periodieken | 1630,26 | 1809,35 | 1855,46 | 1907,51 | 1974,08 | 2085,09 | 2251,97 | 2454,62 | 2699,95 |
| 3 periodieken | 1664,21 | 1845,53 | 1892,57 | 1945,64 | 2013,54 | 2126,81 | 2297,01 | 2503,70 | 2753,96 |
| 4 periodieken | 1698,18 | 1877,83 | 1925,68 | 1979,70 | 2048,79 | 2164,05 | 2337,21 | 2547,52 | 2802,15 |
| 5 periodieken | 1732,15 | 1906,01 | 1954,54 | 2009,39 | 2079,51 | 2196,49 | 2372,26 | 2585,72 | 2844,16 |
| 6 periodieken | 1766,10 | 1929,83 | 1978,99 | 2034,50 | 2105,52 | 2223,95 | 2401,92 | 2618,05 | 2879,73 |
| 7 periodieken | 1800,08 | 1953,64 | 1998,78 | 2054,86 | 2126,55 | 2246,15 | 2425,94 | 2644,23 | 2908,50 |
| 8 periodieken | | | | | 2147,81 | 2268,64 | 2450,19 | 2670,67 | 2937,60 |
| 9 periodieken | | | | | | | | | 2966,97 |

>> Groep O is van toepassing op werknemers uit groep I in dienst na 1 januari 1996.

Salarisschaal (3-ploegendienst) per 1 mei 2005 (inclusief een verhoging van 1,25%)

Leeftijdschaal

| Groep | O | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 17 jaar | 1063,63 | 1169,61 | 1199,42 | | | | | | |
| 18 jaar | 1191,27 | 1309,95 | 1343,33 | 1381,01 | | | | | |
| 19 jaar | 1318,90 | 1450,31 | 1487,26 | 1528,99 | 1582,35 | | | | |
| 20 jaar | 1446,54 | 1590,66 | 1631,20 | 1676,95 | 1735,48 | 1833,08 | 2154,46 | | |
| 21 jaar | 1574,18 | 1731,01 | 1775,13 | 1824,93 | 1888,60 | 1994,83 | 2241,81 | 2348,32 | |
| 22 jaar | | | | | | | | 2443,53 | 2583,04 |
| 23 jaar | | | | | | | | | 2687,76 |

Periodieke
verhogingsschaal

| Groep | O | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|---------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 0 periodieken | 1701,83 | 1871,36 | 1919,03 | 1972,89 | 2041,73 | 2156,56 | 2329,17 | 2538,72 | 2792,48 |
| 1 periodiek | 1738,82 | 1922,84 | 1971,82 | 2027,14 | 2097,88 | 2215,87 | 2393,21 | 2608,56 | 2869,28 |
| 2 periodieken | 1775,80 | 1970,91 | 2021,12 | 2077,83 | 2150,33 | 2271,26 | 2453,05 | 2673,78 | 2941,02 |
| 3 periodieken | 1812,82 | 2010,32 | 2061,53 | 2119,37 | 2193,34 | 2316,72 | 2502,11 | 2727,26 | 2999,84 |
| 4 periodieken | 1849,80 | 2045,47 | 2097,62 | 2156,45 | 2231,71 | 2357,25 | 2545,89 | 2774,98 | 3052,33 |
| 5 periodieken | 1886,80 | 2076,19 | 2129,07 | 2188,81 | 2265,21 | 2392,61 | 2584,08 | 2816,60 | 3098,12 |
| 6 periodieken | 1923,79 | 2102,13 | 2155,69 | 2216,18 | 2293,50 | 2422,51 | 2616,36 | 2851,81 | 3136,86 |
| 7 periodieken | 1960,79 | 2128,07 | 2177,24 | 2238,33 | 2316,42 | 2446,71 | 2642,56 | 2880,31 | 3168,19 |
| 8 periodieken | | | | | 2339,58 | 2471,19 | 2668,96 | 2909,14 | 3199,88 |
| 9 periodieken | | | | | | | | | 3231,89 |

>>>> Groep O is van toepassing op werknemers uit groep I in dienst na 1 januari 1996.

Salarisschaal (5-ploegendienst) per 1 mei 2005 (inclusief een verhoging van 1,25%)

Leeftijdschaal

| Groep | | O | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|-------|------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 17 | jaar | 1133,39 | 1246,32 | 1278,07 | | | | | | |
| 18 | jaar | 1269,39 | 1395,85 | 1431,41 | 1471,58 | | | | | |
| 19 | jaar | 1405,40 | 1545,43 | 1584,79 | 1629,25 | 1686,11 | | | | |
| 20 | jaar | 1541,42 | 1694,97 | 1738,15 | 1786,92 | 1849,27 | 1953,28 | 2295,75 | | |
| 21 | jaar | 1677,40 | 1844,52 | 1891,52 | 1944,58 | 2012,43 | 2125,63 | 2388,81 | 2502,33 | |
| 22 | jaar | | | | | | | | 2603,77 | 2752,42 |
| 23 | jaar | | | | | | | | | 2864,00 |

Periodieke

verhogingsschaal

| Groep | | O | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|-------|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 0 | periodieken | 1813,43 | 1994,08 | 2044,89 | 2102,24 | 2175,62 | 2297,98 | 2481,88 | 2705,21 | 2975,60 |
| 1 | periodiek | 1852,84 | 2048,92 | 2101,12 | 2160,07 | 2235,43 | 2361,19 | 2550,15 | 2779,61 | 3057,43 |
| 2 | periodieken | 1892,26 | 2100,13 | 2153,66 | 2214,07 | 2291,34 | 2420,20 | 2613,91 | 2849,11 | 3133,86 |
| 3 | periodieken | 1931,69 | 2142,16 | 2196,73 | 2258,33 | 2337,15 | 2468,63 | 2666,17 | 2906,08 | 3196,55 |
| 4 | periodieken | 1971,10 | 2179,61 | 2235,16 | 2297,87 | 2378,05 | 2511,81 | 2712,84 | 2956,96 | 3252,50 |
| 5 | periodieken | 2010,52 | 2212,33 | 2268,68 | 2332,33 | 2413,72 | 2549,51 | 2753,51 | 3001,30 | 3301,27 |
| 6 | periodieken | 2049,96 | 2239,98 | 2297,04 | 2361,49 | 2443,90 | 2581,37 | 2787,94 | 3038,81 | 3342,55 |
| 7 | periodieken | 2089,36 | 2267,63 | 2320,01 | 2385,12 | 2468,30 | 2607,16 | 2815,83 | 3069,20 | 3375,96 |
| 8 | periodieken | | | | | 2493,00 | 2633,23 | 2843,98 | 3099,89 | 3409,72 |
| 9 | periodieken | | | | | | | | | 3443,83 |

>>> Groep O is van toepassing op werknemers uit groep I indienst na 1 januari 1996.

Bijlage als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor
Smiths Food Group BV te Utrecht

Salarisschaal (dagdienst) per 1 mei 2006 (inclusief een verhoging van 1,75%)

Leeftijdschaal

| Groep | O | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 17 jaar | 887,09 | 975,48 | 1000,32 | | | | | | |
| 18 jaar | 993,56 | 1092,53 | 1120,37 | 1151,79 | | | | | |
| 19 jaar | 1099,99 | 1209,59 | 1240,41 | 1275,2 | 1319,69 | | | | |
| 20 jaar | 1206,44 | 1326,65 | 1360,43 | 1398,6 | 1447,41 | 1528,81 | 1796,86 | | |
| 21 jaar | 1312,9 | 1443,7 | 1480,48 | 1522,01 | 1575,12 | 1663,73 | 1869,72 | 1958,53 | |
| 22 jaar | | | | | | | | 2037,95 | 2154,3 |
| 23 jaar | | | | | | | | | 2241,63 |

Periodieke
verhogingsschaal

| Groep | O | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|---------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 0 periodieken | 1419,33 | 1560,76 | 1600,52 | 1645,42 | 1702,83 | 1798,6 | 1942,55 | 2117,35 | 2328,98 |
| 1 periodiek | 1450,19 | 1603,67 | 1644,53 | 1690,67 | 1749,67 | 1848,05 | 1995,98 | 2175,59 | 2393,03 |
| 2 periodieken | 1481,05 | 1643,77 | 1685,65 | 1732,94 | 1793,4 | 1894,26 | 2045,89 | 2229,97 | 2452,85 |
| 3 periodieken | 1511,91 | 1676,65 | 1719,35 | 1767,59 | 1829,29 | 1932,16 | 2086,79 | 2274,57 | 2501,92 |
| 4 periodieken | 1542,77 | 1705,97 | 1749,44 | 1798,54 | 1861,29 | 1965,97 | 2123,32 | 2314,39 | 2545,69 |
| 5 periodieken | 1573,62 | 1731,58 | 1775,69 | 1825,51 | 1889,2 | 1995,47 | 2155,17 | 2349,08 | 2583,89 |
| 6 periodieken | 1604,49 | 1753,22 | 1797,88 | 1848,33 | 1912,82 | 2020,41 | 2182,11 | 2378,46 | 2616,17 |
| 7 periodieken | 1635,33 | 1774,88 | 1815,86 | 1866,81 | 1931,93 | 2040,61 | 2203,94 | 2402,23 | 2642,34 |
| 8 periodieken | | | | | 1951,27 | 2061,02 | 2225,95 | 2426,26 | 2668,75 |
| 9 periodieken | | | | | | | | | 2695,47 |

>>> Groep O is van toepassing op werknemers uit groep I indienst na 1 januari 1996.

Salarisschaal (2-ploegendienst) per 1 mei 2006 (inclusief een verhoging van 1,75%)

Leeftijdsschaal

| Groep | O | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 17 jaar | 993,56 | 1092,53 | 1120,37 | | | | | | |
| 18 jaar | 1112,77 | 1223,65 | 1254,79 | 1290,01 | | | | | |
| 19 jaar | 1232 | 1354,73 | 1389,25 | 1428,22 | 1478,06 | | | | |
| 20 jaar | 1351,21 | 1485,85 | 1523,71 | 1566,44 | 1621,1 | 1712,27 | 2012,49 | | |
| 21 jaar | 1470,45 | 1616,96 | 1658,14 | 1704,64 | 1764,15 | 1863,38 | 2094,09 | 2193,59 | |
| 22 jaar | | | | | | | | 2282,51 | 2412,82 |
| 23 jaar | | | | | | | | | 2510,63 |

Periodieke verhogingsschaal

| Groep | O | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|---------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 0 periodieken | 1589,67 | 1748,04 | 1792,59 | 1842,87 | 1907,18 | 2014,44 | 2175,66 | 2371,43 | 2608,45 |
| 1 periodiek | 1624,23 | 1796,1 | 1841,88 | 1893,55 | 1959,62 | 2069,83 | 2235,49 | 2436,64 | 2680,19 |
| 2 periodieken | 1658,79 | 1841,01 | 1887,93 | 1940,89 | 2008,63 | 2121,58 | 2291,38 | 2497,58 | 2747,2 |
| 3 periodieken | 1693,33 | 1877,83 | 1925,69 | 1979,69 | 2048,78 | 2164,03 | 2337,21 | 2547,51 | 2802,15 |
| 4 periodieken | 1727,9 | 1910,69 | 1959,38 | 2014,34 | 2084,64 | 2201,92 | 2378,11 | 2592,1 | 2851,19 |
| 5 periodieken | 1762,46 | 1939,37 | 1988,74 | 2044,55 | 2115,9 | 2234,93 | 2413,77 | 2630,97 | 2893,93 |
| 6 periodieken | 1797,01 | 1963,6 | 2013,62 | 2070,1 | 2142,37 | 2262,87 | 2443,95 | 2663,87 | 2930,13 |
| 7 periodieken | 1831,58 | 1987,83 | 2033,76 | 2090,82 | 2163,76 | 2285,46 | 2468,39 | 2690,5 | 2959,4 |
| 8 periodieken | | | | | 2185,4 | 2308,34 | 2493,07 | 2717,41 | 2989,01 |
| 9 periodieken | | | | | | | | | 3018,89 |

>> Groep O is van toepassing op werknemers uit groep I in dienst na 1 januari 1996.

Salarisschaal (3-ploegendienst) per 1 mei 2006 (inclusief een verhoging van 1,75%)

Leeftijdschaal

| Groep | O | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 17 jaar | 1082,24 | 1190,08 | 1220,41 | | | | | | |
| 18 jaar | 1212,12 | 1332,87 | 1366,84 | 1405,18 | | | | | |
| 19 jaar | 1341,98 | 1475,69 | 1513,29 | 1555,75 | 1610,04 | | | | |
| 20 jaar | 1471,85 | 1618,5 | 1659,75 | 1706,3 | 1765,85 | 1865,16 | 2192,16 | | |
| 21 jaar | 1601,73 | 1761,3 | 1806,19 | 1856,87 | 1921,65 | 2029,74 | 2281,04 | 2389,42 | |
| 22 jaar | | | | | | | | 2486,29 | 2628,24 |
| 23 jaar | | | | | | | | | 2734,8 |

Periodieke verhogingsschaal

| Groep | O | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|---------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 0 periodieken | 1731,61 | 1904,11 | 1952,61 | 2007,42 | 2077,46 | 2194,3 | 2369,93 | 2583,15 | 2841,35 |
| 1 periodiek | 1769,25 | 1956,49 | 2006,33 | 2062,61 | 2134,59 | 2254,65 | 2435,09 | 2654,21 | 2919,49 |
| 2 periodieken | 1806,88 | 2005,4 | 2056,49 | 2114,19 | 2187,96 | 2311,01 | 2495,98 | 2720,57 | 2992,49 |
| 3 periodieken | 1844,54 | 2045,5 | 2097,61 | 2156,46 | 2231,72 | 2357,26 | 2545,9 | 2774,99 | 3052,34 |
| 4 periodieken | 1882,17 | 2081,27 | 2134,33 | 2194,19 | 2270,76 | 2398,5 | 2590,44 | 2823,54 | 3105,75 |
| 5 periodieken | 1919,82 | 2112,52 | 2166,33 | 2227,11 | 2304,85 | 2434,48 | 2629,3 | 2865,89 | 3152,34 |
| 6 periodieken | 1957,46 | 2138,92 | 2193,41 | 2254,96 | 2333,64 | 2464,9 | 2662,15 | 2901,72 | 3191,76 |
| 7 periodieken | 1995,1 | 2165,31 | 2215,34 | 2277,5 | 2356,96 | 2489,53 | 2688,8 | 2930,72 | 3223,63 |
| 8 periodieken | | | | | 2380,52 | 2514,44 | 2715,67 | 2960,05 | 3255,88 |
| 9 periodieken | | | | | | | | | 3288,45 |

>>>> Groep O is van toepassing op werknemers uit groep I in dienst na 1 januari 1996.

Salarisschaal (5-ploegendienst) per 1 mei 2006 (inclusief een verhoging van 1,75%)

Leeftijdschaal

| Groep | | O | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|-------|------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 17 | jaar | 1153,22 | 1268,13 | 1300,44 | | | | | | |
| 18 | jaar | 1291,60 | 1420,28 | 1456,46 | 1497,33 | | | | | |
| 19 | jaar | 1429,99 | 1572,48 | 1612,52 | 1657,76 | 1715,62 | | | | |
| 20 | jaar | 1568,39 | 1724,63 | 1768,57 | 1818,19 | 1881,63 | 1987,46 | 2335,93 | | |
| 21 | jaar | 1706,75 | 1876,80 | 1924,62 | 1978,61 | 2047,65 | 2162,83 | 2430,61 | 2546,12 | |
| 22 | jaar | | | | | | | | 2649,34 | 2800,59 |
| 23 | jaar | | | | | | | | | 2914,12 |

Periodieke verhogingsschaal

| Groep | | O | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|-------|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 0 | periodieken | 1845,17 | 2028,98 | 2080,68 | 2139,03 | 2213,69 | 2338,19 | 2525,31 | 2752,55 | 3027,67 |
| 1 | periodiek | 1885,26 | 2084,78 | 2137,89 | 2197,87 | 2274,55 | 2402,51 | 2594,78 | 2828,25 | 3110,94 |
| 2 | periodieken | 1925,37 | 2136,88 | 2191,35 | 2252,82 | 2331,44 | 2462,55 | 2659,65 | 2898,97 | 3188,70 |
| 3 | periodieken | 1965,49 | 2179,65 | 2235,17 | 2297,85 | 2378,05 | 2511,83 | 2712,83 | 2956,94 | 3252,49 |
| 4 | periodieken | 2005,59 | 2217,75 | 2274,28 | 2338,08 | 2419,67 | 2555,77 | 2760,31 | 3008,71 | 3309,42 |
| 5 | periodieken | 2045,70 | 2251,05 | 2308,38 | 2373,15 | 2455,96 | 2594,13 | 2801,70 | 3053,82 | 3359,04 |
| 6 | periodieken | 2085,83 | 2279,18 | 2337,24 | 2402,82 | 2486,67 | 2626,54 | 2836,73 | 3091,99 | 3401,04 |
| 7 | periodieken | 2125,92 | 2307,31 | 2360,61 | 2426,86 | 2511,50 | 2652,79 | 2865,11 | 3122,91 | 3435,04 |
| 8 | periodieken | | | | | 2536,63 | 2679,31 | 2893,75 | 3154,14 | 3469,39 |
| 9 | periodieken | | | | | | | | | 3504,10 |

>>> Groep O is van toepassing op werknemers uit groep I indien na 1 januari 1996.

Bijlage als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Smiths Food Group BV te Utrecht

Salarisschaal (dagdienst) per 1 mei 2007 (inclusief een verhoging van 1,75%)

Leeftijdschaal

| Groep | O | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 17 jaar | 902,61 | 992,55 | 1017,83 | | | | | | |
| 18 jaar | 1010,95 | 1111,65 | 1139,98 | 1171,95 | | | | | |
| 19 jaar | 1119,24 | 1230,76 | 1262,12 | 1297,52 | 1342,78 | | | | |
| 20 jaar | 1227,55 | 1349,87 | 1384,24 | 1423,08 | 1472,74 | 1555,56 | 1828,31 | | |
| 21 jaar | 1335,88 | 1468,96 | 1506,39 | 1548,65 | 1602,68 | 1692,85 | 1902,44 | 1992,80 | |
| 22 jaar | | | | | | | | 2073,61 | 2192,00 |
| 23 jaar | | | | | | | | | 2280,86 |

Periodieke verhogingsschaal

| Groep | O | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|---------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 0 periodieken | 1444,17 | 1588,07 | 1628,53 | 1674,21 | 1732,63 | 1830,08 | 1976,54 | 2154,4 | 2369,74 |
| 1 periodiek | 1475,57 | 1631,73 | 1673,31 | 1720,26 | 1780,29 | 1880,39 | 2030,91 | 2213,66 | 2434,91 |
| 2 periodieken | 1506,97 | 1672,54 | 1715,15 | 1763,27 | 1824,78 | 1927,41 | 2081,69 | 2268,99 | 2495,77 |
| 3 periodieken | 1538,37 | 1705,99 | 1749,44 | 1798,52 | 1861,3 | 1965,97 | 2123,31 | 2314,37 | 2545,7 |
| 4 periodieken | 1569,77 | 1735,82 | 1780,06 | 1830,01 | 1893,86 | 2000,37 | 2160,48 | 2354,89 | 2590,24 |
| 5 periodieken | 1601,16 | 1761,88 | 1806,76 | 1857,46 | 1922,26 | 2030,39 | 2192,89 | 2390,19 | 2629,11 |
| 6 periodieken | 1632,57 | 1783,9 | 1829,34 | 1880,68 | 1946,29 | 2055,77 | 2220,3 | 2420,08 | 2661,95 |
| 7 periodieken | 1663,95 | 1805,94 | 1847,64 | 1899,48 | 1965,74 | 2076,32 | 2242,51 | 2444,27 | 2688,58 |
| 8 periodieken | | | | | 1985,42 | 2097,09 | 2264,9 | 2468,72 | 2715,45 |
| 9 periodieken | | | | | | | | | 2742,64 |

>>> Groep O is van toepassing op werknemers uit groep I indien na 1 januari 1996.

Salarisschaal (2-ploegendienst) per 1 mei 2007(inclusief een verhoging van 1,75%)

Leeftijdschaal

| Groep | O | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 17 jaar | 1010,95 | 1111,65 | 1139,98 | 56 | | | | | |
| 18 jaar | 1132,24 | 1245,06 | 1276,75 | 1312,59 | | | | | |
| 19 jaar | 1253,56 | 1378,44 | 1413,56 | 1453,21 | 1503,93 | | | | |
| 20 jaar | 1374,86 | 1511,85 | 1550,37 | 1593,85 | 1649,47 | 1742,23 | 2047,71 | | |
| 21 jaar | 1496,18 | 1645,26 | 1687,16 | 1734,47 | 1795,02 | 1895,99 | 2130,74 | 2231,98 | |
| 22 jaar | | | | | | | | 2322,45 | 2455,04 |
| 23 jaar | | | | | | | | | 2554,57 |

Periodieke verhogingsschaal

| Groep | O | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|---------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 0 periodieken | 1617,49 | 1778,63 | 1823,96 | 1875,12 | 1940,56 | 2049,69 | 2213,73 | 2412,93 | 2654,10 |
| 1 periodiek | 1652,65 | 1827,53 | 1874,11 | 1926,69 | 1993,91 | 2106,05 | 2274,61 | 2479,28 | 2727,09 |
| 2 periodieken | 1687,82 | 1873,23 | 1920,97 | 1974,86 | 2043,78 | 2158,71 | 2331,48 | 2541,29 | 2795,28 |
| 3 periodieken | 1722,96 | 1910,69 | 1959,39 | 2014,33 | 2084,63 | 2201,90 | 2378,11 | 2592,09 | 2851,19 |
| 4 periodieken | 1758,14 | 1944,13 | 1993,67 | 2049,59 | 2121,12 | 2240,45 | 2419,73 | 2637,46 | 2901,09 |
| 5 periodieken | 1793,30 | 1973,31 | 2023,54 | 2080,33 | 2152,93 | 2274,04 | 2456,01 | 2677,01 | 2944,57 |
| 6 periodieken | 1828,46 | 1997,96 | 2048,86 | 2106,33 | 2179,86 | 2302,47 | 2486,72 | 2710,49 | 2981,41 |
| 7 periodieken | 1863,63 | 2022,62 | 2069,35 | 2127,41 | 2201,63 | 2325,46 | 2511,59 | 2737,58 | 3011,19 |
| 8 periodieken | | | | | 2223,64 | 2348,74 | 2536,70 | 2764,96 | 3041,32 |
| 9 periodieken | | | | | | | | | 3071,72 |

>> Groep O is van toepassing op werknemers uit groep I in dienst na 1 januari 1996.

Salarisschaal (3-ploegendienst) per 1 mei 2007 (inclusief een verhoging van 1,75%)

Leeftijdsschaal

| Groep | O | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 17 jaar | 1101,18 | 1210,91 | 1241,77 | | | | | | |
| 18 jaar | 1233,33 | 1356,20 | 1390,76 | 1429,77 | | | | | |
| 19 jaar | 1365,46 | 1501,51 | 1539,77 | 1582,98 | 1638,22 | | | | |
| 20 jaar | 1497,61 | 1646,82 | 1688,80 | 1736,16 | 1796,75 | 1897,80 | 2230,52 | | |
| 21 jaar | 1629,76 | 1792,12 | 1837,80 | 1889,37 | 1955,28 | 2065,26 | 2320,96 | 2431,23 | |
| 22 jaar | | | | | | | | 2529,80 | 2674,23 |
| 23 jaar | | | | | | | | | 2782,66 |

Periodieke verhogingsschaal

| Groep | O | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|---------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 0 periodieken | 1761,91 | 1937,43 | 1986,78 | 2042,55 | 2113,82 | 2232,70 | 2411,40 | 2628,36 | 2891,07 |
| 1 periodiek | 1800,21 | 1990,73 | 2041,44 | 2098,71 | 2171,95 | 2294,11 | 2477,70 | 2700,66 | 2970,58 |
| 2 periodieken | 1838,50 | 2040,49 | 2092,48 | 2151,19 | 2226,25 | 2351,45 | 2539,66 | 2768,18 | 3044,86 |
| 3 periodieken | 1876,82 | 2081,30 | 2134,32 | 2194,20 | 2270,78 | 2398,51 | 2590,45 | 2823,55 | 3105,76 |
| 4 periodieken | 1915,11 | 2117,69 | 2171,68 | 2232,59 | 2310,50 | 2440,47 | 2635,77 | 2872,95 | 3160,10 |
| 5 periodieken | 1953,42 | 2149,49 | 2204,24 | 2266,08 | 2345,18 | 2477,08 | 2675,31 | 2916,04 | 3207,51 |
| 6 periodieken | 1991,72 | 2176,35 | 2231,79 | 2294,42 | 2374,48 | 2508,04 | 2708,74 | 2952,50 | 3247,62 |
| 7 periodieken | 2030,01 | 2203,20 | 2254,11 | 2317,36 | 2398,21 | 2533,10 | 2735,85 | 2982,01 | 3280,04 |
| 8 periodieken | | | | | 2422,18 | 2558,44 | 2763,19 | 3011,85 | 3312,86 |
| 9 periodieken | | | | | | | | | 3346,00 |

>>> Groep O is van toepassing op werknemers uit groep I in dienst na 1 januari 1996.

Salarisschaal (5-ploegendienst) per 1 mei 2007 (inclusief een verhoging van 1,75%)

Leeftijdschaal

| Groep | | O | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|-------|------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 17 | jaar | 1173,40 | 1290,32 | 1323,20 | | | | | | |
| 18 | jaar | 1314,20 | 1445,13 | 1481,95 | 1523,53 | | | | | |
| 19 | jaar | 1455,01 | 1600,00 | 1640,74 | 1686,77 | 1745,64 | | | | |
| 20 | jaar | 1595,84 | 1754,81 | 1799,52 | 1850,01 | 1914,56 | 2022,24 | 2376,81 | | |
| 21 | jaar | 1736,62 | 1909,64 | 1958,30 | 2013,24 | 2083,48 | 2200,68 | 2473,15 | 2590,68 | |
| 22 | jaar | | | | | | | | 2695,70 | 2849,60 |
| 23 | jaar | | | | | | | | | 2965,12 |

Periodieke verhogingsschaal

| Groep | | O | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|-------|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 0 | periodieken | 1877,46 | 2064,49 | 2117,09 | 2176,46 | 2252,43 | 2379,11 | 2569,50 | 2800,72 | 3080,65 |
| 1 | periodiek | 1918,25 | 2121,26 | 2175,30 | 2236,33 | 2314,35 | 2444,55 | 2640,19 | 2877,74 | 3165,38 |
| 2 | periodieken | 1959,06 | 2174,28 | 2229,70 | 2292,24 | 2372,24 | 2505,64 | 2706,19 | 2949,70 | 3244,50 |
| 3 | periodieken | 1999,89 | 2217,79 | 2274,29 | 2338,06 | 2419,67 | 2555,79 | 2760,30 | 3008,69 | 3309,41 |
| 4 | periodieken | 2040,69 | 2256,56 | 2314,08 | 2379,00 | 2462,01 | 2600,50 | 2808,62 | 3061,36 | 3367,33 |
| 5 | periodieken | 2081,50 | 2290,44 | 2348,78 | 2414,68 | 2498,94 | 2639,53 | 2850,73 | 3107,26 | 3417,82 |
| 6 | periodieken | 2122,33 | 2319,07 | 2378,14 | 2444,87 | 2530,19 | 2672,50 | 2886,37 | 3146,10 | 3460,56 |
| 7 | periodieken | 2163,12 | 2347,69 | 2401,92 | 2469,33 | 2555,45 | 2699,21 | 2915,25 | 3177,56 | 3495,15 |
| 8 | periodieken | | | | | 2581,02 | 2726,20 | 2944,39 | 3209,34 | 3530,10 |
| 9 | periodieken | | | | | | | | | 3565,42 |

>>> Groep O is van toepassing op werknemers uit groep I indienst na 1 januari 1996.

PROTOCOL

- a. **Studiekostenregeling en ADV**
Een in te stellen paritaire werkgroep zal in relatie met de studiekostenregeling de mogelijkheid onderzoeken hoe ADV ingezet kan worden ten behoeve van scholing.
- b. **Scholing**
Met het oog op geplande scholingsprogramma's zullen buitenlandse werknemers/sters vooraf in staat worden gesteld om in werktijd een cursus Nederlands te volgen.
- c. **Leeftijdsbewust personeelsbeleid**
In het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid zal Smiths Food Group bv binnen 12 maanden een voorstel maken om tot concrete stappen in dit beleid te komen.
- d. **Vakbondscontributie**
Smiths Food Group bv verleent medewerking aan de fiscale facilitering van vakbondscontributies binnen de kaders van de geldende belastingwetgeving en voor zover deze géén negatieve financiële gevolgen voor de werkgever heeft.
- e. **Werkzekerheid**
Gedurende de looptijd van de CAO zullen wij onderzoeken in hoeverre het mogelijk is erkende beroepskwalificaties te koppelen aan trainingen en opleidingen die medewerkers in de praktijk volgend of hebben gevolgd.
- f. **Arbeidsproductiviteitsverbetering**
Partijen onderschrijven de noodzaak om te komen tot aanmerkelijke verbetering van de arbeidsproductiviteit binnen de onderneming. Ze hebben besloten daartoe een werkgroep in te stellen die de opdracht heeft om uiterlijk 1 januari 2007 voorstellen aan de CAO-partijen te doen met betrekking tot slimmer werken en arbeidsproductiviteitsverbetering. Nader overleg zal plaatsvinden over de samenstelling van de werkgroep.

INCONVENIENTENREGELING

- a. Werknemers/sters die een functie vervullen met op grond van de werkclassificatie meer dan 17 punten voor inconveniënten, ontvangen een toeslag op het periode-inkomen van €36,30 bruto per periode.
- b. Deze toeslag maakt deel uit van de grondslagen voor de berekening van de vakantietoeslag en het 14e periode-inkomen. Er worden over deze toeslag geen andere procentuele toeslagen berekend (overwerk, ploegentoeslag e.d.). De toeslag telt wel mee bij de loondoorbetaling bij ziekte resp. de aanvulling op de uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.
- c. De onder a bedoelde functies zijn:
 - menger
 - bedieningsman afvalwaterzuiveringsinstallatie
 - chauffeur vuilnisauto
 - afvalverwerker.

--oo0oo--