

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

MCCAIN FOODS HOLLAND B.V.

MET VESTIGINGEN

TE

HOOFDDORP,

LELYSTAD

EN

LEWEDORP

1 APRIL 2007 TOT EN MET 30 JUNI 2009

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

MCCAIN FOODS HOLLAND B.V.

met vestigingen

te

HOOFDDORP,

LELYSTAD

en

LEWEDORP

als partij ter ene zijde

en

**de CNV BedrijvenBond gevestigd te Houten,
de FNV Bondgenoten gevestigd te Amsterdam,**

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan

INHOUDSOPGAVE

Artikel	Omschrijving	Pagina
1	Definities	1
2	Algemene verplichtingen van de werkgever	2
2A	Deeltijdarbeid	6
3	Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	6
4	Algemene verplichtingen van de werknemer	6
5	Aanneming en ontslag	8
6	Dienstrooster en arbeidsduur	10
7	Functies en salarisschalen	11
8	Toepassing van de salarisschalen	13
9	Bijzondere beloningen	16
10	Zon- en feestdagen	23
11	Geoorloofd verzuim	24
12	Vakantietoeslag	26
13	Vakantie	26
14	Eindejaarsuitkering	31
15	Fiscale facilitatie van de vakbondscontributie	32
16	CAO à la carte	33
17	Verlofregeling buitenlandse werknemers	35
18	Uitkering bij Arbeidsongeschiktheid	36
19	Ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en reïntegratie	41
20	Pensioen	47
21	Tussentijdse wijzigingen	50
22	Duur der Collectieve Arbeidsovereenkomst	50
Bijlage I	Functiegroepindeling	51
Bijlage II	Uurloontabellen	53
Bijlage III	SAO-indeling	55
Bijlage IV	Klokurenmatrix	57
Bijlage V	Protocollen contractperiode 1 april 2007 t/m 30 juni 2009	58
	Lijst van afkortingen	62

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

McCain Foods Holland B.V.
met vestigingen te Hoofddorp, Lelystad en Lewedorp,
als partij ter ene zijde

en

de CNV BedrijvenBond, gevestigd te Houten,
de FNV Bondgenoten, gevestigd te Amsterdam,
elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Artikel 1

DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : de partij enerzijds;
- b. vakvereniging : elk der partijen anderzijds;
- c. werknemer : de werknemer in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst;
- d. maand : de betalingsperiode van een kalendermaand;
- e. week : een tijdvak van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt op maandag om 00.00 uur;
- f. dienstrooster : een arbeidsregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers als regel hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en eventueel onderbreken;

- g. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers als regel volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. basis uurloon : het loon zoals neergelegd in de uurloontabellen van bijlage II;
- i. uursalaris : het basis uurloon als neergelegd in bijlage II eventueel vermeerderd met, indien van toepassing, een persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 3, en/of een toeslag als bedoeld in artikel 7 lid 2 c;
- j. uurinkomen : het uursalaris, vermeerderd met een eventuele toeslag als bedoeld in artikel 9, lid 5 en/of artikel 9 lid 7;
- k. schaalsalaris : het basis uurloon vermenigvuldigd met de voor de werknemer geldende normale arbeidsduur;
- l. meeruren : uren die de deeltijd medewerker werkt boven het contractueel overeengekomen aantal werkuren per dag, respectievelijk per week, tot het aantal uren dat de fulltime medewerker in een vergelijkbaar dienstrooster per dag, respectievelijk per week zou werken.
- m. ondernemingsraad : de ondernemingsraad, als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;

Artikel 2

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever verplicht zich deze CAO te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijzigingen aan te brengen in de volgens deze CAO geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in artikel 21.

3. De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, die in ongunstige zin van het in deze CAO bepaalde afwijken.
4. De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen op basis van een 0-uren contract.

Faciliteiten ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming

Uitgangspunten

5. a. De werkgever erkent dat het functioneren van de vakvereniging afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn bij het werk van de vakvereniging met betrekking tot de onderneming.
- b. De werkgever en de vakvereniging zijn in verband hiermede ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming een aantal faciliteiten overeengekomen.
- c. Het gebruikmaken van deze faciliteiten dient zowel naar aantal als naar inhoud de voortgang van de werkzaamheden niet in gevaar te brengen. In voorkomende gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden tussen de vakvereniging en de door de werkgever aangewezen bedrijfsfunctionaris.

Bedrijfscontactpersoon

- d. De vakvereniging deelt de werkgever schriftelijk mede, wie van zijn leden uit het personeel aangewezen is als bedrijfscontactpersoon en houdt de werkgever op de hoogte van de mutaties hierin. De werkgever zal ervoor zorgdragen, dat de positie bij de onderneming van de bedrijfscontactpersoon uitsluitend zal worden beïnvloed door de naleving van de rechten en verplichtingen uit zijn arbeidsovereenkomst en derhalve niet door zijn optreden als bedrijfscontactpersoon.

Contact tussen de werkgever en de bedrijfscontactpersoon

- e. 1) Het contact tussen de werkgever en de vakvereniging blijft verlopen via de gebruikelijke communicatielijnen (de door de werkgever aangewezen bedrijfsfunctionaris en de bezoldigde vakbondsfunctionaris)
Rechtstreeks contact tussen de bedrijfscontactpersoon en de bedrijfsfunctionaris blijft beperkt tot huishoudelijke aangelegenheden met betrekking tot de verleende faciliteiten.

- 2) De vakvereniging kan zich, in zijn gesprekken met de werkgever over de CAO, laten vergezellen door twee van zijn leden per vestiging.

Deze leden kunnen de besprekingen als toehoorder bijwonen en zijn verplicht het vertrouwelijke karakter van mededelingen, die als zodanig worden gedaan, te respecteren en de verstrekte gegevens uitsluitend te gebruiken voor het doel, waarvoor ze zijn verstrekt.

De vakvereniging zal de werkgever vooraf informeren wie hij voornemens is in de vakbondsdelegatie te benoemen.

Contacten met leden en dergelijke

- f. 1) In de regel zullen de activiteiten in het kader van het bedrijvenwerk in eigen tijd van de betrokkenen plaatsvinden.
In het volgende geval kan -mits het werk het toelaat en tijdig aangevraagd (bij Human Resources)- van de regel worden afgeweken: - ten aanzien van de bedrijfscontactpersoon die telefonisch of indien noodzakelijk op het bedrijf, contact kan hebben met de bezoldigde vakbondsbestuurder. Afspraken op het bedrijf vereisen de voorafgaande instemming van de door de werkgever aangewezen ondernemingsfunctionaris.
- 2) De werkgever stelt per kalenderjaar maximaal 35 werkdagen aan de gezamenlijke vakverenigingen beschikbaar, teneinde hun leden in de gelegenheid te stellen tot het bijwonen van vergaderingen van statutaire organen van de vakverenigingen en voor het bijwonen van cursussen die door de vakverenigingen worden gegeven.
Verzoeken daartoe dienen tijdig bij de afdeling Human Resources te worden aangemeld en zullen alsdan worden gehonoreerd voor zover de werkzaamheden dit toelaten.
- 3) Aan maximaal 5 werknemers zal gelegenheid worden geboden deel te nemen aan bijeenkomsten van vakbondskadergroepen. Indien het een bijeenkomst onder werktijd betreft, zal de districtsbestuurder vooraf in overleg met de werkgever treden.

Publicatieborden

- g. De vakvereniging kan voor het doen van feitelijke mededelingen (zoals het aankondigen van vakbondsvergaderingen/mededelingen) na voorafgaande toestemming door de werkgever en via de normale bedrijfskanalen, gebruik maken van de door de werkgever aan te wijzen publicatieborden.
- h. De te verlenen faciliteiten kunnen worden opgeschort ingeval door het vakbondswerk in strijd wordt gehandeld met het gestelde onder e., f. en g., dan wel de vakvereniging zich niet aan de gestelde regels of gemaakte afspraken houdt of zich anderszins in een conflictsituatie met de werkgever bevindt.
- i. Aan deze regeling kunnen slechts faciliteiten worden ontleend voor zover en gedurende dezelfde periode als de CAO van kracht is.

Werkgelegenheid

- 6.
 - a. Ingeval de werkgever van oordeel is, dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden, daaronder mede begrepen afstoting van de activiteiten en liquidatie, in belangrijke mate tot inkrimping van het aantal werknemers in vaste dienst moet worden overgegaan, zal hij in overleg treden met de vakverenigingen op een zodanig tijdstip, dat de gevolgen die hieruit voor de werknemers voortvloeien nog beïnvloedbaar zijn.
 - b. De werkgever zal de vakverenigingen eenmaal per jaar uitnodigen teneinde hen te informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming, waaronder de ontwikkelingen ten aanzien van de werkgelegenheid, ziekteverzuim, arbeidsomstandigheden, scholings- en loopbaanbeleid.
 - c. De werkgever zal zoveel als in zijn vermogen ligt bevorderen dat werknemers zich in de onderneming op gelijkwaardige wijze kunnen ontwikkelen, ongeacht hun leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geloofs- of levensovertuiging, huidskleur, geslacht, raciale of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze.
 - d. Het beleid van de werkgever is er mede in het kader van de Wet op de Reïntegratie Arbeidsgehandicapten op gericht, om gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers zoveel mogelijk in dienst van de werkgever te houden. De werkgever zal zich inspannen om voor deze werknemers een aangepaste en/of vervangende functie binnen het bedrijf te zoeken.

- e. De werkgever zal geen ongewenst gedrag, waaronder ongewenste intimiteiten, binnen het bedrijf tolereren.
Indien werknemers hier desondanks toch mee geconfronteerd worden kunnen zij zich wenden tot de speciaal daartoe aangewezen externe vertrouwenspersoon.
Daarnaast kan de werknemer tevens een klacht indienen bij de door de werkgever speciaal daartoe ingestelde klachtencommissie ongewenst gedrag.

Artikel 2A

DEELTIJDARBEID

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere schriftelijke afspraken de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 3

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN

1. De vakverenigingen verplichten zich deze CAO te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze CAO door hun leden te zullen bevorderen, en generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijzigingen te brengen in deze CAO op een andere wijze dan omschreven in artikel 23.

De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst ondertekenen op de grondslag van deze CAO en het bedrijfsreglement.

Artikel 4

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven, en alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.

2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, ook indien deze werkzaamheden niet tot zijn normale taak behoren en voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de hygiëne in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
4. De werknemer, die naast zijn werkzaamheden voor de werkgever elders betaalde arbeid voor rekening van derden dan wel als zelfstandige wenst te verrichten, dient hiervoor vooraf toestemming te verkrijgen van de werkgever. Deze toestemming dient te blijken uit een schriftelijke verklaring van de Directie of de Human Resources Manager Nederland. Deze toestemming kan worden geweigerd, indien aard en/of omvang van de bedoelde werkzaamheden redelijkerwijze de belangen van de werkgever zouden kunnen schaden.
5.
 - a. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking. De werknemer is gehouden een geheimhoudingsverklaring te ondertekenen.
 - b. De individuele werknemer kan gehouden zijn een concurrentiebeding te ondertekenen.
 - c. De werknemer is gehouden een ontvangst- en akkoordverklaring te ondertekenen inzake de bij de werkgever van toepassing zijnde gedragscode.
6. De werknemer is gehouden, indien de werkgever zulks wenselijk of noodzakelijk acht, zich voor rekening van de werkgever geneeskundig te laten onderzoeken, waaronder de periodieke keuring.
7. De werknemer, die voornemens is een verbintenis als genoemd in artikel 7: 670 lid 5 BW, jegens de overheid aan te gaan, behoeft daartoe de schriftelijke toestemming van de werkgever.
De werknemer, die reeds vóór zijn indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste alinea heeft aangegaan, is desgevraagd verplicht daarvan binnen 4 weken na deze datum aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.

8. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij de CAO en het bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.
9. De werknemer dient zich te gedragen naar de normen en zeden welke gangbaar zijn in het maatschappelijke verkeer en zal geen ongewenste omgangsvormen, waaronder agressie, geweld, discriminatie en/of ongewenste intimiteiten plegen in de richting van de overige werknemers, door de werkgever extern ingehuurd of ingeleend personeel en bezoekers.

Artikel 5

AANNEMING EN ONTSLAG

1. De werkgever is verplicht met iedere nieuwe werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij deze overeenkomst, later overeengekomen wijzigingen daaronder begrepen, van toepassing wordt verklaard. Een exemplaar van de CAO wordt aan de werknemer uitgereikt.
2. Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van één maand, indien het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft van 2 jaar of korter. In geval een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd geldt een wederzijdse proeftijd van 2 maanden.
3. a. Een dienstverband kan worden aangegaan:
 - a. voor onbepaalde tijd;
 - b. voor een bepaalde tijdsduur.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd welk dienstverband van toepassing is.
 - b. In de arbeidsovereenkomst wordt vermeld in welke functie de werknemer is ingedeeld en wat zijn bijbehorende salaris is.
4. Ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden volgens de artikelen 7: 678 of 679 BW, alsmede tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, kan het dienstverband onmiddellijk worden beëindigd.
5. a. Een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur eindigt op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

- b. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - 1. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
 - 2. Meer dan 2 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

In afwijking van het voorgaande onder lid 5b sub 1 en het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW, geldt voor de werknemer die binnen 3 maanden voorafgaand aan zijn dienstverband met werkgever minimaal 12 maanden aaneengesloten, met maximale tussenpozen van 3 weken, voor werkgever via een uitzendbureau heeft gewerkt het volgende. Zodra tussen werkgever en werknemer meer dan 12 maanden een dienstverband bestaat of zodra 2 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden hebben opgevolgd, geldt met ingang van die dag de arbeidsovereenkomst, respectievelijk de laatste arbeidsovereenkomst, als aangegaan voor onbepaalde tijd.

- c. Indien een dienstbetrekking wederom voor bepaalde tijd wordt voortgezet, dient de werkgever dit tenminste één maand voordien schriftelijk aan de werknemer te bevestigen. Indien het dienstverband niet wordt voortgezet, wordt dit ook een maand voordien aan de werknemer medegedeeld.
- 6. a. De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
 - b. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt twee maanden.
 - c. Opzegging kan geschieden tegen elke dag van een kalendermaand.

Artikel 6

DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

1. De normale arbeidsduur bedraagt voor werknemers in de dagdienst, de 2- en 3-ploegendienst 40 uur per week. Voor werknemers in de 4-ploegendienst bedraagt de normale arbeidsduur gemiddeld 36 uur per week.

De normale arbeidsduur in volcontinudienst, voor werknemers die in de vestiging Lelystad werkzaam zijn in de functie portier, bedraagt gemiddeld 36 uur per week.

Voor medewerkers in de dagdienst en 2-ploegendienst geldt, dat de pauze van een half uur voor eigen rekening is. Deze werknemers dienen dus dagelijks minimaal 8½ uur aanwezig te zijn.

Indien medewerkers in 2-ploegendienst een arbeidstijd kennen van 8 uur per dag, worden, ter compensatie van het niet voor eigen rekening zijn van een half uur pauze, de in lid 5a van dit artikel genoemde ATV-dagen ingeleverd.

Indien medewerkers, bijvoorbeeld in het kader van het reïntegratie- en/of ouderenbeleid in 2-ploegendienst werkzaam zijn in een ploeg waarin uitsluitend in 4-ploegendienst wordt gewerkt, zal een aanwezigheid gelden van 8 uur per dag, waarbij de werkgever per cyclus van 4 weken eventueel een ochtend- en een middagdienst kan inroosteren op de zaterdag.

Ter compensatie van het niet voor eigen rekening zijn van een half uur pauze, worden in dat geval de in lid 5a van dit artikel genoemde ATV-dagen ingeleverd.

2. In dienstroosters vastgelegde afwijkingen van het bovenstaande ter grootte van een half uur of minder per dag worden geacht in de normale arbeidsduur te zijn begrepen, voor zover deze afwijkingen verband houden met de functie van de werknemer.
3.
 - a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur.
 - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 06.00 en 23.00 uur, waarbij de werknemer beurtelings in een ochtenddienst en een middagdienst is ingedeeld.
 - c. In 3-ploegendienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 6 dagen van de week waarbij de werknemer beurtelings 5 diensten in ochtenddienst, 5 diensten in middagdienst en 5 diensten in nachtdienst is ingedeeld.

- d. In 4-ploegendienst wordt normaliter gewerkt gedurende de gehele week, waarbij de werknemer beurtelings in ochtenddienst, middagdienst, nachtdienst en weekenddienst is ingedeeld, met een maximum van 6 diensten per week.
 - e. In volcontinudienst voor werknemers die in de vestiging Lelystad werkzaam zijn in de functie portier, wordt normaliter gewerkt gedurende de gehele week, waarbij de werknemer beurtelings in ochtenddienst, middagdienst, nachtdienst en weekenddienst is ingedeeld, inclusief de in deze CAO onder artikel 10 lid 1 genoemde feestdagen.
 - f. Voor werknemers met een functie op de procesafdeling of bij de technische dienst, die werkzaam zijn in volcontinudienst, geldt dat normaliter wordt gewerkt gedurende de gehele week, waarbij de werknemer beurtelings in ochtenddienst, middagdienst, nachtdienst en weekenddienst is ingedeeld, exclusief de in deze CAO onder artikel 10 lid 1 genoemde feestdagen.
4. a. Iedere werknemer ontvangt mededeling van het dienstrooster, waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
- b. Over algemene dienstroosterwijziging zal de werkgever overleg plegen met de ondernemingsraad en met de bij de wijziging betrokken werknemers.
5. a. De werknemer die volgens dienstrooster gemiddeld 40 uur per week werkt heeft aanspraak op 11 roostervrije zogenaamde ATV-dagen. Het karakter van 2 van deze dagen is zodanig dat in geval deze door de werkgever collectief worden aangewezen, deze niet vervangbaar zijn ingeval van ziekte of een andere, de werknemer persoonlijk betreffende omstandigheid, die hem verhinderen de roostervrije tijd te genieten.
- b. Voor alle werknemers in ploegendienst en volcontinudienst met een gemiddelde arbeidsduur van 36 of 33,6 uur per week, alsmede voor werknemers in 2-ploegendienst voor wie dagelijks een half uur pauze voor rekening van de werkgever is, vervallen in verband met de kortere werkweek de ATV-dagen.

Artikel 7

FUNCTIES EN SALARISSCHALEN

1. a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in Bijlage I van deze overeenkomst.

- b. De werknemer met een functie in groep 6 t/m 8, die bij indienst-treding nog niet over kundigheden en ervaring beschikt welke voor de vervulling van zijn functie zijn vereist, kan gedurende een periode van maximaal twee jaar in een aanloopschaal worden ingedeeld. Het salaris in de aanloopschaal bedraagt gedurende het eerste jaar 80% en in het tweede jaar 90% van de 0-periodiek van de betreffende functiegroep.
 - c. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal welke is gebaseerd op periodieken.
Voor werknemers en uitzendkrachten die te werk worden gesteld in een onder de CAO vallende reguliere functie, gelden geen jeugd-schalen.
Voor werknemers en uitzendkrachten van 19 jaar of jonger, die als student of scholier naast hun opleiding c.q. scholing, in het kader van bijverdiensten, tijdens vrije dagen van school, weekenden en/of schoolvakanties, tijdelijk te werk worden gesteld voor het verrichten van bepaalde werkzaamheden, kunnen de jeugdschalen door de werkgever van toepassing worden verklaard.
De salarisschalen, alsmede de eventueel van toepassing zijnde jeugdschalen, zijn vermeld in bijlage II van deze overeenkomst, waarbij de salarissen worden weergegeven in de vorm van bruto basis uurloontabellen.
- 2.
- a. De werknemer die over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, wordt bij tewerkstelling in die functie in de bijbehorende salarisschaal ge-plaatst.
 - b. De werknemer die tijdelijk een functie waarneemt welke in een ho-gere salarisschaal is ingedeeld dan zijn eigen functie, wordt gedu-rende de waarneming extra beloond volgens het onder sub c bepaalde.
 - c. De extra beloning als bedoeld in sub b wordt toegekend op de grondslag van het verschil van het schaalsalaris bij 0-periodieken van de 2 functies, voor elke maal dat de vervanging gedurende een gehele dienst heeft plaatsgevonden.
 - d. De extra beloning als bedoeld in sub b wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij plaatsing in zijn functie al met het eventueel waarnemen van een functie in een hogere salarisschaal rekening is gehouden, tenzij de waarneming aaneensluitend een kalendermaand of langer duurt.

In dat geval wordt de extra beloning als bedoeld in sub b alsnog en met terugwerkende kracht betaald, doch deze zal nooit hoger zijn dan 5% van het schaalsalaris in geval sprake is van waarneming van een functie die één functiegroep hoger is ingedeeld en nooit hoger dan 10% van het schaalsalaris in geval sprake is van waarneming van een functie die twee of meer functiegroepen hoger is ingedeeld.

Hiermee wordt aangesloten bij de systematiek van salarisverhoging in geval van promotie, zoals opgenomen in Artikel 8 lid 2 c van deze CAO.

3. a. De werknemer die wordt geplaatst in een hoger ingedeelde functie wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld en conform deze beloond vanaf het tijdstip waarop plaatsing in die functie heeft plaatsgevonden.
 - b. De werknemer die door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld en conform deze beloond vanaf het tijdstip waarop plaatsing in die functie heeft plaatsgevonden.
 - c. De werknemer die wegens onbekwaamheid of als gevolg van bedrijfsomstandigheden wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld en conform deze beloond vanaf het tijdstip waarop plaatsing in die functie heeft plaatsgevonden.
De vermindering van het schaalsalaris zal echter niet meer bedragen dan het verschil tussen de 0-periodieken van beide salarisschalen.
4. Per 1 april 2007 worden de basis uurlonen structureel verhoogd met 1,5%.
Per 1 april 2008 worden de basis uurlonen structureel verhoogd met 1,5%

Artikel 8

TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

1. Het schaalsalaris van de werknemer die nog niet het maximum van zijn salarisschaal heeft bereikt wordt eenmaal per jaar op 1 januari opnieuw vastgesteld met inachtneming van het in lid 2 sub b, c, d en e bepaalde.

2. a. Werknemers en uitzendkrachten van 19 jaar of jonger, voor wie op basis van de bepalingen in Artikel 7, lid 1 sub c, de jeugdschalen door de werkgever van toepassing werden verklaard, zullen met ingang van de maand waarin de desbetreffende leeftijd wordt bereikt, worden beloond conform het met de leeftijd overeenkomende jeugdpercentage, zoals vermeld in bijlage II van deze overeenkomst.
- b. Per 1 januari van elk kalenderjaar wordt aan de werknemer die voor 1 oktober van het voorafgaande kalenderjaar in dienst was een periodiek toegekend tot het maximum in de schaal wordt bereikt. Indien de werknemer in twee achtereenvolgende jaren de beoordeling "onvoldoende" krijgt, zal hij in dat jaar geen periodiek ontvangen.
- c. In geval van promotie zal, indien sprake is van één functiegroep verschil tussen de oude en nieuwe functie, het basis uurloon met 5% worden verhoogd, waarna bij de in de uurloontabel aangegeven halve periodiekstappen behorende bij de nieuwe functie het naastliggende hogere of lagere bedrag van toepassing zal zijn.
In geval van promotie zal, indien sprake is van twee of meer functiegroepen verschil tussen de oude en nieuwe functie, het basis uurloon met 10% worden verhoogd, waarna bij de in de uurloontabel aangegeven halve periodiekstappen behorende bij de nieuwe functie het naastliggende hogere of lagere bedrag van toepassing zal zijn.
- d. Indien de functie van een werknemer op basis van functieherwaardering, volgens de binnen het bedrijf van toepassing zijnde ISF-functiewaarderingssystematiek, wordt ingedeeld in een hogere functiegroep, is voor wat betreft de wijziging van de beloning het beleid van toepassing zoals dat geldt bij promotie en is neergelegd in lid c van dit artikel.
- e. Indien de werknemer op of na 1 oktober van enig kalenderjaar een promotieverhoging heeft gekregen of een verhoging op basis van functieherwaardering, zoals genoemd in de leden c en d, zal per 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar geen automatische periodiektoekenning plaatsvinden, zoals genoemd in lid b van dit artikel.
- f. Indien de werknemer die in dienst treedt bij de werkgever, voor deze indiensttreding reeds in dezelfde of een vergelijkbare functie als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, zal bij de bepaling van het aanvangssalaris in de bij de functie behorende salarisschaal rekening worden gehouden met deze uitzendperiode, conform het bepaalde in artikel 8 lid 6.

3. a. Ingeval het persoonlijke basissalaris van de werknemer op het moment van de eerste inschaling en/of in geval van functieherwaarderings hoger is dan het maximale schaalsalaris dat behoort bij zijn functie, dan wordt het verschil omgezet in een persoonlijke toeslag FUWA.
Deze toeslag zal deel blijven uitmaken van het persoonlijke salaris en steeds worden verhoogd met de in de CAO opgenomen collectieve salarisverhogingen.
- b. Indien de werknemer met een persoonlijke toeslag FUWA wordt ingedeeld in een hogere functie met bijbehorende hogere salarisschaal, dan zal de persoonlijke toeslag worden afgebouwd met de stijging van het schaalsalaris op basis van die hogere indeling.
4. Uitbetaling van het maandinkomen geschiedt tegen het einde van elke maand. Het wordt overgemaakt per bank of giro.
5. a. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling over de functie, functiegroep en bijbehorende salarisschaal waarin hij is ingedeeld.
- b. De werknemer die van mening is, dat zijn functie niet langer juist gewaardeerd is, kan een verzoek tot herwaarderings in het kader van de bij werkgever van toepassing zijnde functiewaarderingssystematiek indienen bij de Human Resources Officer van zijn vestiging.
6. a. De uitzendkracht die vanaf 1 juli 2004 bij de werkgever tewerk wordt gesteld zal gedurende de eerste 26 weken van uitzending worden beloond conform hetgeen hierover is bepaald in de tussen FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond, de Unie en de ABU afgesloten CAO voor Uitzendkrachten 2004 - 2009.
Bij voortzetting van de uitzending na 26 weken zal, onafhankelijk van de aard van de werkzaamheden, de rechtens geldende beloning van de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de werkgever, worden toegekend.
Dit geschiedt dan overeenkomstig hetgeen hierover in de CAO voor uitzendkrachten 2004 - 2009 is bepaald in artikel 22 lid 5b.
- b. De uitzendkracht die reeds voor 1 juli 2004 te werk was gesteld zal vanaf 1 juli 2004, onafhankelijk van de aard van de werkzaamheden, de rechtens geldende beloning van de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de werkgever, worden toegekend.
Ook dit geschiedt dan overeenkomstig hetgeen hierover in de CAO voor uitzendkrachten 2004 - 2009 is bepaald in artikel 22 lid 5b.

Artikel 9

BIJZONDERE BELONINGEN

Toeslag voor overwerk en werken op feestdagen

1. Als overwerk wordt beschouwd door of namens de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de volgens dienstrooster van de voltijdwerker geldende dagelijkse arbeidsduur, dan wel het volgens dienstrooster van de voltijdwerker geldende aantal uren voor de betreffende werkweek, wordt overschreden.
2.
 - a. Overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt, doch is voor de werknemer verplicht indien de eisen van het bedrijf, dit naar het oordeel van de werkgever, noodzakelijk maken.
De werkgever zal de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht nemen.
 - b. Zowel overwerkuren, overwerktoeslagen als meeruren van deeltijdwerkers kunnen tot en met het kalenderjaar 2007 tot een maximum van 180 uren per kalenderjaar in vrije tijd worden gecompenseerd, tenzij dit om redenen van bedrijfsbelang naar het oordeel van de werkgever niet mogelijk is.
Vanaf het kalenderjaar 2008 wordt voornoemd maximum van 180 uren teruggebracht naar 120 uren.
Voor deeltijdwerkers geldt ten aanzien van voornoemd maximum aantal in vrije tijd te compenseren uren, dat deze worden bepaald naar rato van de individuele overeengekomen arbeidsduur.
 - c. Wanneer in opdracht van de werkgever overwerk is verricht, gelden de navolgende toeslagen:
 - voor de eerste 2 uren op maandag tot en met vrijdag een toeslag van 25% van het uursalaris;
 - voor uren boven de eerste 2 uren op maandag tot en met vrijdag een toeslag van 50% van het uursalaris;
 - voor uren op zaterdag een toeslag van 85% van het uursalaris;
 - voor uren op zondag en op de in artikel 10 lid 1 genoemde feestdagen een toeslag van 100% van het uursalaris.
 - voor de eerste 2 uren op maandag tot en met vrijdag een toeslag van 50% van het uursalaris, indien de werknemer in 3, 4 of 5-ploegendienst werkzaam is.
 - d. Geen betaling wordt gedaan voor overwerk van minder dan een kwartier per dag.

- e. Voor werknemers die in de vestiging Lelystad in volcontinuïdient werkzaam zijn in de functie portier, geldt dat alle feestdagen in het reguliere rooster zijn opgenomen. Het reguliere aantal uren dat op een feestdag wordt gewerkt indien men ingeroosterd is, is verwerkt in het gemiddelde basis maandsalaris.

Voor wat betreft de feestdagtoeslag geldt voor deze werknemers het volgende:

- indien men is ingeroosterd geldt over de feitelijk gewerkte uren een toeslag van 200%;
 - indien men is vrijgeroosterd en niet werkt worden een aantal compenserende vakantie-uren bijgeschreven, gelijk aan het gebruikelijke aantal arbeidsuren;
 - indien men is vrijgeroosterd en wel werkt worden een aantal compenserende vakantie-uren bijgeschreven, gelijk aan het gebruikelijke aantal arbeidsuren en geldt voor de feitelijk gewerkte uren een toeslag van 200%
 - indien de werknemer deze uren niet laat uitbetalen, maar laat omzetten in vrije tijd, geldt dat de op deze wijze gespaarde vakantie-uren meetellen voor de limiet zoals die van toepassing is voor het compenseren van overuren in vrije tijd, welke in deze CAO is vermeld in artikel 9 lid 2b.
- f. Werknemers die in 4-ploegendienst werkzaam zijn en op een erkende feestdag welke niet op zondag valt en welke is opgenomen in artikel 10 lid 1 roostervrij zijn, ontvangen hiervoor een aantal compenserende vakantie-uren, gelijk aan het gebruikelijke aantal arbeidsuren.

3. De werknemer die voor het in opdracht verrichten van overwerk, dan wel de parttime werknemer die voor het in opdracht verrichten van meeruren, daardoor genoodzaakt wordt, buiten de van toepassing zijnde reguliere arbeidstijden en/of het reguliere dienstrooster, één of meer extra gangen naar het bedrijf te maken, ontvangt daarvoor telkens een extra vergoeding van 125% van het uursalaris.
4. Degene die in deeltijd werkzaamheden verricht maakt aanspraak op een toeslag voor overwerk als ook de voltijdwerker werkzaam in een zelfde dienstrooster daarop aanspraak kan maken.

Arbeid in ploegendienst

5. a. Voor arbeid in ploegendienst en arbeid buiten het dagdienstvenster, dat loopt van maandag tot en met vrijdag van 7.00 tot 18.00 uur, wordt een toeslag op het salaris betaald volgens de in bijlage IV van deze CAO opgenomen zogenoemde klokurenmatrix.

De klokurenmatrix is niet van toepassing op werknemers, waarvan de werktijden op uitdrukkelijk eigen verzoek afwijken van de voor de betreffende functie gebruikelijke werktijden.

Tevens zal de klokurenmatrix niet van toepassing zijn op studenten of scholieren, als werknemer bij McCain in dienst, dan wel verloond via een uitzendbureau, die in het kader van bijverdiensten, tijdens vrije dagen van school, dan wel gedurende weekenden en/of schoolvakanties, te werk worden gesteld in een functie welke geen reguliere CAO-functie is en/of welke niet wordt uitgeoefend in de binnen het bedrijf van toepassing zijnde 2-, 3-, 4- of 5-ploegendienst of een variant daarvan.

Voor werknemers die niet in een reguliere dagdienst, 2-, 3-, 4- of 5-ploegendienst werkzaam zijn, maar een van deze diensten afwijkende arbeidstijdenregeling kennen, geldt bij de invoering van de klokurenmatrix per 1 april 2003 een van de normale ploegentoeslagen afwijkende toeslag, welke zal zijn gebaseerd op de klokurenmatrix.

Alle op basis van de klokurenmatrix berekende ploegen- c.q. onregelmatigheidstoeslagen worden rekenkundig afgerond op een half procent.

Werknemers die op 1 april 2003 in dienst waren en een lagere ploegen- c.q. onregelmatigheidstoeslag betaald kregen dan berekend op basis van de klokurenmatrix, kwamen vanaf die datum in aanmerking komen voor deze hogere toeslag.

Werknemers die op 1 april 2003 in dienst waren en een hogere ploegen- c.q. onregelmatigheidstoeslag betaald kregen dan berekend op basis van de klokurenmatrix, kregen vanaf die datum deze lagere toeslag betaald.

Het verschil tussen die oude en de nieuwe toeslag werd omgezet in een persoonlijke toeslag, welke deel zal blijven uitmaken van het persoonlijke salaris en steeds zal worden verhoogd met de in de CAO opgenomen collectieve salarisverhogingen.

- b. Voor arbeid in een reguliere 2-, 3-, 4- en 5-ploegendienst wordt een toeslag op het salaris, inclusief de SAO-toeslag als bedoeld in bijlage III van deze CAO, betaald. Deze toeslag bedraagt per maand voor werknemers in de:
- 2-ploegendienst: 12,5% van het salaris bij een normale arbeidsduur van 40 uur per week;
 - 3-ploegendienst: 22,5% van het salaris bij een normale arbeidsduur van 40 uur per week;
 - 4-ploegendienst: 29,5%* van het schaalsalaris bij een normale arbeidsduur van 36 uur per week, waarbij een dienst op zaterdag of op zondag is ingeroosterd;
 - volcontinudienst portiers Hoofddorp en Lelystad: 36,0%* van het schaalsalaris bij een normale gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week, waarbij een dienst zowel op zaterdag, zondag als een feestdag ingeroosterd kan zijn.
 - zuivere volcontinudienst procesafdeling en technische dienst: 39,5%* van het schaalsalaris bij een normale gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week, waarbij een dienst zowel op zaterdag of zondag, doch niet op een feestdag ingeroosterd kan zijn.

* Voor deze ploegentoeslagen geldt dat deze toeslagen op grond van de dienst- c.q. ploegenroosters, feitelijk respectievelijk 27,5%, 34% en 37,5% bedragen. Deze toeslagen zijn verhoogd met een percentage van 2,0% ter compensatie voor de betaling van de eigen bijdrage in de premie voor de voor de werknemers geldende prépensioenregeling, dan wel de hiervoor in de plaats gekomen bijspaarregeling in het kader van de ouderdomspensioenregeling. Dat laatste is gebeurd vanwege het feit dat de betreffende werknemers niet beschikken over ATV-dagen, welke door de overige werknemers kunnen worden aangewend om de voornoemde eigen bijdrage in de premie geheel of gedeeltelijk te financieren.

Afbouwregeling ploegentoeslag

6. Voor de werknemer, die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een minder betalende ploegendienst, geldt een afbouwregeling ploegentoeslag, indien in die situatie tevens sprake is van inkomensverlies ten aanzien van het totale inkomen.

Indien de afbouwregeling ploegentoeslag van toepassing is, behoudt de werknemer, afhankelijk van de termijn gedurende welke hij laatstelijk onderbroken in die ploegendienst werkzaam is geweest, de hieronder genoemde percentages van de, in geld uitgedrukte, ploegentoeslag of het verschil tussen de nieuwe en de oude ploegen- c.q. onregelmatigheidstoeslag.

Indien vanwege de overplaatsing naar dagdienst of een minder betalende ploegendienst sprake is van een verlies ten aanzien van het totale inkomen dat minder is dan de, in geld uitgedrukte, ploegentoeslag of het verschil tussen de nieuwe en de oude ploegentoeslag, dan geldt de afbouwregeling voor het verschil tussen het oude en nieuwe totale inkomen.

Indien de afbouwregeling van toepassing is, gelden de volgende afbouwtermijnen:

- a. Indien hij korter dan 3 maanden in de betreffende ploegendienst geplaatst is geweest:
 - 100% gedurende de lopende maand;
 - 50% gedurende de daaropvolgende maand.
- b. Indien hij 3 maanden of langer, maar korter dan 6 maanden in de betreffende ploegendienst geplaatst is geweest:
 - 100% gedurende de lopende maand;
 - 70% gedurende de daaropvolgende maand;
 - 30% gedurende één maand.
- c. Indien hij 6 maanden of langer, maar korter dan 2 jaar in de betreffende ploegendienst geplaatst is geweest:
 - 100% gedurende de lopende maand;
 - 75% gedurende de daaropvolgende maand;
 - 50% gedurende één maand;
 - 25% gedurende één maand.
- d. Indien hij 2 jaar of langer in de betreffende ploegendienst geplaatst is geweest:
 - 100% gedurende de lopende maand en de daarop volgende maand;
 - 75% gedurende de daaropvolgende 2 maanden;
 - 50% gedurende de daaropvolgende 2 maanden;
 - 25% gedurende de daaropvolgende 2 maanden.

Toeslag voor arbeidsomstandigheden (SAO-toeslag)

7. a. De functies van de werknemers zijn op basis van het systeem van arbeidsomstandigheden gewaardeerd en ingedeeld in trappen van arbeidsomstandigheden. De indeling en bijbehorende toeslagen voor arbeidsomstandigheden zijn vermeld in bijlage III van deze overeenkomst.

- b. De toeslag voor arbeidsomstandigheden wordt doorbetaald gedurende de tijd dat de werknemer zijn werkzaamheden niet kan verrichten wegens ziekte.
 - c. De toeslag voor arbeidsomstandigheden (SAO-toeslag) wordt blijvend geïndexeerd en zal derhalve telkens worden verhoogd met de in deze CAO afgesproken en in toekomstige CAO's nog af te spreken collectieve loonsverhogingen.
8. Indien ten gevolge van overwerk tussen het moment van beëindiging van de dienst en de aanvang van de dienst op de eerstvolgende kalenderdag minder dan 11 uren zijn gelegen, heeft de werknemer het recht om laatstgenoemde dienst met behoud van salaris zoveel later aan te vangen dat er tussen het einde en het begin van deze diensten 11 uren zijn gelegen.

Consignatieregeling en -vergoeding

9. a. Voor medewerkers op uitvoerend niveau, waarvan het basissalaris op of beneden het maximum van de CAO-groep 8 ligt, geldt een consignatievergoeding, indien zij in opdracht van hun leidinggevende oproepbaar dienen te zijn buiten diensttijd.
- 1. Voor consignatiediensten op doordeweekse dagen geldt een vergoeding van 0,5% per etmaal over het bruto basissalaris per maand exclusief ploegentoeslag en inclusief SAO-toeslag en persoonlijke toeslag(en).
 - 2. Voor consignatiediensten op zaterdag en zon- en feestdagen geldt een vergoeding van 2,0% per etmaal over het bruto basissalaris per maand exclusief ploegentoeslag en inclusief SAO-toeslag en persoonlijke toeslag(en).
 - 3. De medewerker die consignatiedienst heeft verplicht zich om gedurende deze dienst permanent bereikbaar te zijn en zich op zodanig korte afstand van zijn woonplaats te bevinden dat hij zich ongeveer binnen de gebruikelijke reistijd voor woonwerkverkeer op het bedrijf kan melden.
 - 4. De medewerker die geen geheel etmaal consignatiedienst loopt, krijgt een in uren omgerekend evenredig deel van bovengenoemde vergoedingen.

- b. Aan niet-CAO-medewerkers met een functieniveau in de functie-groepen 9 en 10 wordt eveneens volgens de hierboven beschreven regeling voor CAO-medewerkers een vergoeding verstrekt, indien wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:
- de consignatiediensten zijn structureel en volgens vooraf samen-gesteld schema ingedeeld;
 - een schriftelijke bevestiging van deze afspraken is gemaakt en voor akkoord getekend door de direct leidinggevende en de naast hogere leidinggevende.

Het maximum bruto CAO-maandsalaris (functiegroep 8), exclusief ploegentoeslag en inclusief eventuele persoonlijke toeslagen is de bovengrens over welk bedrag de consignatievergoeding zal worden berekend.

- c. Geen consignatievergoeding zal worden verstrekt aan niet-CAO-medewerkers met een functieniveau boven functiegroep 10.
- d. De medewerker die op aantoonbare sociale of medische gronden problemen ondervindt met het lopen van consignatiediensten, kan schriftelijk en met redenen omkleed een verzoek tot gehele of gedeel-telijke vrijstelling van consignatiediensten indienen bij de Human Resources Officer van zijn vestiging.
In overleg met de betreffende werknemer, de bedrijfsarts en de afdelingsleidinggevende, zal de Human Resources Officer trachten te komen tot een voor alle partijen zo bevredigend mogelijke oplos-sing.
- e. De reiskostenvergoeding is gebaseerd op de geldende reguliere vergoeding behorende bij de betreffende afstand voor woon-werk-verkeer. De overwerk- en opkomsturen worden beloond volgens de CAO-regeling.

De volgend extra compensatie geldt voor het niet volledig dekken van de reiskosten:

0 - 20 km enkele reis : ½ uur à 125%
20 km of meer enkele reis : 1 uur à 125%

Artikel 10

ZON- EN FEESTDAGEN

1. Onder feestdagen wordt in deze CAO verstaan: Nieuwjaarsdag, Koninginnedag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen en de beide Kerstdagen.
2.
 - a. 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.
 - b. Op 2 januari, 27 december, alsmede op de dag na Koninginnedag van elk jaar, zal de productie in de ochtenddienst opgestart worden, tenzij op een of meer van deze dagen vanwege de aanwijzing van collectieve snipper- en/of ATV-dagen niet wordt geproduceerd. Voor Koninginnedag geldt dat de productie alsnog op Koninginnedag in de nachtdienst zal worden aangevangen, indien dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is vanwege de actuele voorraadontwikkelingen. De aan de drie voornoemde dagen voorafgaande vrije nachtdiensten gelden voor de betreffende ploeg(en) als een verplichte snipperdag.
 - c. De werkgever zal zoveel mogelijk minimaal 4 weken van tevoren meedelen of een of meer verplichte snipper- en/of ATV-dagen dienen te worden opgenomen.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, behalve door de werknemers die in de vestiging elystad in volcontinudienst werkzaam zijn in de functie portier.
4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het inkomen doorbetaald.
5. Een werknemer die zich tot een geloofsovertuiging bekent, heeft in beginsel recht op toekenning van een snipperdag voor het vieren van een op grond van zijn religie voor hem geldende feestdag. Indien de voortgang van de productie het toekennen daarvan niet toestaat, zal in overleg met de betrokkene gezocht worden naar een bevredigende regeling.

Artikel 11

GEOORLOOFD VERZUIM

1. In afwijking en met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 7: 629b BW bepaalde, geldt het volgende.
In de volgende gevallen, waarin de werknemer de bedongen arbeid niet heeft behoeven te verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen het inkomen doorbetaald, mits zo mogelijk tenminste 1 dag tevoren aan de werkgever of diens gemachtigde met opgave van redenen van het verzuim kennis is gegeven en de gebeurtenis in het desbetreffende geval wordt bijgewoond. Waar in dit artikel sprake is van gehuwden-situaties, zijn de bepalingen ook van toepassing op de levenspartner-situatie, indien dit door de werknemer bij de werkgever is gemeld via een notarieel samenlevingscontract, alsmede indien sprake is van een geregistreerd partnerschap:
 - a. bij aantekenen van het huwelijk of partnerschapregistratie van de werknemer: ½ dag;
 - b. bij huwelijk van de werknemer: 2 dagen;
 - c. bij huwelijk van:
 - één der ouders/schoonouders;
 - eigen kinderen en tot het gezin behorende pleegkinderen;
 - broers/zusters;
 - zwagers/schoonzusters: 1 dag;
 - d. bij bevalling van de echtgenote (kraamverlof): 2 dagen;
 - e. bij overlijden van:
 - echtgeno(o)t(e);
 - eigen kinderen of pleegkinderen;
 - één der ouders:vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart, tot een maximum van 4 dagen;
 - f. bij overlijden van:
 - schoonouders;
 - aangehuwde kinderen;
 - broers/zusters;
 - zwagers/schoonzusters;
 - grootouders: 1 dag en de dag van de begrafenis;
 - g. bij 12½-, 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer: 1 dag;
 - h. bij 25-, 40-, 50-, 55-, 60-, 65- en 70-jarig huwelijksfeest van ouders/schoonouders en grootouders: 1 dag;

- i. verhuizing: max. 1 dag per kalenderjaar;
 - j. examens conform studiekostenregeling;
 - k. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van krachtens de Wet buiten zijn schuld persoonlijk opgelegde verplichtingen voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, en onder aftrek van de vergoeding welke de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen;
 - l. voor noodzakelijke medische verzorging, voor zover deze niet buiten de arbeidstijd kan plaatsvinden: 2 uur. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling plaats. In bijzondere gevallen kan in gunstige zin van deze regeling worden afgeweken;
 - m. voor zeer bijzondere, niet onder a t/m l vallende gebeurtenissen kan door de werkgever betaald of onbetaald bijzonder verlof worden verleend. In de meeste gevallen zal het om een flexibele regeling gaan met betrekking tot de opname van snipper-/vakantiedagen, opname van onbetaald verlof of verschuiving van werktijden. Van betaald bijzonder verlof zal slechts in zeer uitzonderlijke situaties sprake zijn, een en ander steeds ter beoordeling van de werkgever.
 - n. In geval van een gebeurtenis, zoals omschreven in de leden a t/m j, dient de werknemer desgevraagd een schriftelijk bewijs van de betreffende gebeurtenis te kunnen overleggen.
2. Het bepaalde in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van inkomen is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is inkomen door te betalen in de navolgende gevallen:
- a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het geldende bedrijfsreglement;
 - b. invoering van een verkorte werkweek (een zgn. nul-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen;
 - c. de verlenging van een verkorte werkweek (een zgn. nul-uren week daaronder begrepen) mits, wanneer het een verlenging betreft, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub b. omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen.

Artikel 12

VAKANTIETOESLAG

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juli tot en met 30 juni.
2. Jaarlijks zal de werkgever aan de werknemer een vakantietoeslag betalen van 8% van zijn in het vakantietoeslagjaar verdiende jaarinkomen. Onder jaarinkomen dient in dit kader te worden verstaan het in het vakantietoeslagjaar betaalde schaalsalaris, vermeerderd met de ploegtoeslag, de SAO toeslag, alle persoonlijke toeslagen, functietoeslagen, de eventuele meeruren van deeltijdwerkers, inclusief wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingevolge ziekte of arbeidsongeschiktheid.
De uitbetaling van de vakantietoeslag zal geschieden tegelijk met de uitbetaling van het salaris van de maand mei.
3. Met inachtneming van het onder lid 1 en 2 bepaalde, bedraagt de vakantietoeslag voor werknemers met een volledig dienstverband vanaf 1 april 2007 tenminste € 1.469,98 bruto en vanaf 1 april 2008 minimaal tenminste € 1.455,50 bruto. Ook in toekomstige CAO's zal deze minimum vakantietoeslag jaarlijks worden geïndexeerd met de collectieve CAO-verhogingen.

Artikel 13

VAKANTIE

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. De werknemer mag op enig moment gedurende het kalenderjaar een negatief saldo aan vakantiedagen hebben van maximaal 3 dagen.

Duur van de vakantie

3. a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op een basisvakantie van 25 werkdagen met behoud van salaris.
De werknemer heeft per kalenderjaar recht op een aaneengesloten vakantie van 3 weken.
Van deze vakantie zullen in de regel 10 tot 15 werkdagen aaneengesloten worden genoten tijdens de door de werkgever na overleg met de Ondernemingsraad vast te stellen bedrijfsvakantie.
De resterende dagen zullen als snipperdagen worden genoten.
Uiterlijk voor 1 maart zal de werkgever 2 weken bedrijfsvakantie bekend maken.

De bedrijfsvakantie zal zoveel mogelijk in de schoolvakantie vastgesteld worden.

Uiterlijk voor 1 mei zal de werkgever bekend maken of een eventuele 3^e week bedrijfsvakantie, aansluitend voor of na de reeds vastgestelde 2 weken, zal worden vastgesteld.

Afwijking van het voorgaande is alleen in geval van dringende redenen en na instemming van de Ondernemingsraad mogelijk.

Zo spoedig mogelijk nadat de 2 weken bedrijfsvakantie door de werkgever zijn vastgesteld, zal iedere werknemer van de afdeling Human Resources een vakantie-aanvraagformulier ontvangen.

Mits het vakantie-aanvraagformulier tijdig door de werknemer is ingediend, zal de werkgever de werknemer uitsluitend over de vakantieaanvraag verstrekken, uiterlijk 6 weken na de datum waarop de bedrijfsvakantie werd vastgesteld.

- b. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, dan wel gedeeltelijk leerplichtig is, heeft recht op een evenredig deel van de in dit artikel genoemde vakantie-dagen met inachtneming van het bepaalde in lid 5.
- c. In verband met een wenselijke compensatie van de leeftijd-gerelateerde afnemende belastbaarheid ontvangen werknemers van 50 jaar en ouder extra verlofdagen.

Met deze leeftijdsdagen wordt een bijdrage geleverd aan het gezond langer kunnen blijven doorwerken van oudere werknemers. Met de leeftijdsdagen kunnen oudere werknemers zelf extra hersteltijd inroosteren.

De leeftijdsdagen maken onderdeel uit van een breder levensfasebewust personeelsbeleid.

De werknemer die de hierna te noemen leeftijd bereikt verkrijgt, in het jaar waarin deze leeftijd wordt bereikt, recht op de volgende extra verlofdagen:

 - vanaf 50 jaar 3 dagen extra;
 - vanaf 55 jaar 4 dagen extra;
 - vanaf 60 jaar 6 dagen extra;
 - vanaf 61 jaar 7 dagen extra;
 - vanaf 63 jaar 8 dagen extra;
 - bij 64 jaar 9 dagen extra.
- d. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst is van de werkgever, heeft recht op een evenredig deel van de in het vorige lid genoemde aantal extra verlofdagen.

- e. Indien in verband met de leeftijd leeftijdgerelateerde extra verlofdagen, zoals opgenomen in lid c van dit artikel, door een of meer werknemers van de werkgever een zaak wordt opgestart bij de Commissie Gelijke Behandeling of de rechter betreffende vermeende leeftijdsdiscriminatie op grond van de “Wet verbod leeftijdsdiscriminatie” of andere relevante wetgeving op dit gebied, dan zullen CAO-partijen zo spoedig mogelijk in overleg treden teneinde de risico's voor de werkgever weg te nemen dat ook medewerkers jonger dan 50 jaar aanspraak kunnen gaan maken op de betreffende leeftijdgerelateerde extra verlofdagen.
- f. De werknemer werkzaam in ploegendienst heeft recht op een dag vakantie per jaar boven de in sub a genoemde basisvakantie en de in sub c genoemde leeftijdsvakantie.

Berekening aantal vakantiedagen

- 4. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de volgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.

In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

- 5. De werknemer 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 aanspraak kan maken.

Tijdstip van de vakantie

- 6. a. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, zullen de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever na overleg met de Ondernemingsraad aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan.

Het tijdvak van de aaneengesloten vakantie zal tijdig, zo mogelijk in de maand januari, doch uiterlijk voor 1 maart, worden vastgesteld.

- b. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 5 van dit artikel voldoende zijn voor de onder sub a bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 - 1) zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn voor een aaneengesloten vakantie als bedoeld onder sub a., en/of
 - 2) bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert, en/of
 - 3) teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
 - c. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een feestdag als bedoeld in artikel 10, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd tenzij de werkgever of de werknemer er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen of op te nemen.
7. a. De werkgever is gerechtigd om in overleg met de Ondernemingsraad maximaal 3 verplichte snipperdagen per jaar vast te stellen. Deze dagen zullen zo ruim mogelijk tevoren, zo mogelijk reeds in de maand januari van het desbetreffende vakantiejaar worden vastgesteld. In afwijking van de eerste volzin is de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad gerechtigd voor de werknemers in de 4-ploegendienst met een normale arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week 6 verplichte snipperdagen aan te wijzen.
- b. De snipperdagen zullen na tijdige (minstens 2 dagen van tevoren) aanvraag zoveel mogelijk overeenkomstig de wens van de werknemer worden vastgesteld, mits de belangen van het bedrijf dit naar het oordeel van de werkgever toestaan.
8. a. Vakantierechten die vijf jaar nadat ze zijn ontstaan niet zijn opgenomen vervallen na die vijf jaar. De direct leidinggevende zal een half jaar voordat de vakantierechten dreigen te vervallen de resterende vakantiedagen aanwijzen.

Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

9. a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.

- b. 1) Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
- ziekte of ongeval;
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet genoten verlof;
 - zwangerschap of bevalling.
- In deze gevallen worden nog vakantie-rechten verworven conform het bepaalde in artikel 7: 635 BW, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen geteld wordt.
- 2) Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
- 3) Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 4 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- c. In overeenstemming met de wettelijke regelgeving is bij langdurige ziekte de opbouw van vakantie-rechten beperkt tot het aantal dagen dat de werknemer in 6 maanden opbouwt.

Deze beperking van de aanspraken heeft dan betrekking op het opgebouwde recht gedurende 6 maanden voorafgaande aan het herstel of einde van de dienstbetrekking wegens arbeidsongeschiktheid.

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

10. a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid verricht om een der redenen genoemd in lid 9 onder sub b onder 1) alsmede in artikel 11 lid 1 sub a, b, c, g en h gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien een der in sub a. genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet wel als vakantiedagen worden geteld, indien de werknemer niet heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Indien het in de gevallen van artikel 11 lid 1 sub a, b, c, g en h niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden.

Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid beperkt was dat de bedoeling van de vakantie in genen dele tot haar recht kon komen.

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

Vakantie bij ontslag

- 11. a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen met dien verstande dat deze vakantie niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mag zijn begrepen, tenzij zulks tussen de werkgever en hem wordt afgesproken.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen zal hem voor elke dag vakantie een evenredig bedrag worden uitbetaald.
- c. Indien de werknemer bij het eindigen van de dienstbetrekking te veel vakantie heeft genoten, zal een verrekening plaatsvinden, eveneens op basis van evenredigheid.

- d. Indien de werknemer daartoe verzoekt, reikt de werkgever de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

Artikel 14

EINDEJAARSUITKERING

- 1. Het eindejaarsuitkeringsjaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
- 2. Jaarlijks zal de werkgever aan de werknemer een eindejaarsuitkering betalen ter hoogte van de in het betreffende jaar opgebouwde en gereserveerde bedrag aan eindejaarsuitkering.

Deze opbouw van eindejaarsuitkering geschiedt maandelijks over het die maand van toepassing zijnde schaalsalaris, vermeerderd met de ploegtoeslag, de SAO-toeslag, alle persoonlijke toeslagen, functietoeslagen, de eventuele meeruren van deeltijdwerkers, inclusief wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingevolge ziekte of arbeidsongeschiktheid. De uitbetaling van de eindejaarsuitkering zal geschieden tegelijk met de uitbetaling van het salaris van de maand december.

3. Over de opgebouwde eindejaarsuitkering wordt geen vakantiegeld betaald en tevens wordt deze uitkering niet meegenomen bij de jaarlijkse bepaling van de grondslagen voor de pensioen- en prepensioenregelingen.
4. Vanaf 1 april 2007 tot en met 31 maart 2008 bedraagt het maandelijks opbouwpercentage 6,5%.
Vanaf 1 april 2008 bedraagt het maandelijks opbouwpercentage 8,0%.

Artikel 15

FISCALE FACILITERING VAN DE VAKBONDSCONTRIBUTIE

De werkgever kent een regeling waardoor werknemers die lid zijn van FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond, dan wel een andere vakvereniging, gebruik kunnen maken van de mogelijkheid tot het ruilen van bruto loon ten behoeve van de vakbondscontributie, waardoor voor deze werknemers een fiscaal voordeel wordt bereikt.

De uitvoering van de regeling is neergelegd in een "Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij McCain Foods Holland BV", evenals een daarbij behorend declaratieformulier.

Via voornoemd declaratieformulier kan de werknemer een verzoek indienen tot verlaging van de in de maand december te betalen bruto looncomponenten, waaronder bruto maandsalaris of bruto eindejaarsuitkering ter hoogte van de door de werknemer in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie.

De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de eerdergenoemde verlaging van het bruto loon.

Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk op 1 december van het betreffende kalenderjaar het declaratieformulier en de daarbij behorende betalingsbewijzen aan de werkgever te overleggen.

Bij uitdiensttreding gedurende een kalenderjaar kan de werknemer aanspraak maken op een vergoeding over de in het betreffende kalenderjaar reeds verstreken hele kalendermaanden.

Artikel 16

CAO À LA CARTE

1. Kopen van extra verlof

- a. De werknemer kan, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, per kalenderjaar maximaal 5 extra verlofdagen per jaar opnemen waarover geen inkomen wordt verworven.
- b. Het bruto maandinkomen wordt per verlofdag verminderd met de waarde van een verlofdag. De waarde van een verlofdag wordt bepaald door het totale maandinkomen te delen door het reguliere aantal arbeidsuren, vermenigvuldigd met het aantal verlofuren.
- c. Werknemers in ploegdienst kunnen één dag voor eigen rekening op zaterdag of zondag opnemen.
- d. Een verzoek tot het opnemen van extra verlofdagen dient uiterlijk een week voor de gewenste data bij de werkgever te worden ingediend.

2. Verkopen van verlof

- a. De werknemer kan, voor zover zijn verlofsaldo toereikend is, de bovenwettelijke jaarlijkse vakantiedagen, d.w.z. het aantal jaarlijkse vakantiedagen dat de 20 dagen te boven gaat, alsmede de uit voorgaande jaren opgespaarde en meegenomen bovenwettelijke vakantiedagen, verkopen. Dit recht op het verkopen van bovenwettelijke vakantiedagen geldt niet voor vakantiedagen welke op basis van leeftijd extra werden toegekend in het kader van artikel 13 lid 3 c, tenzij het verkopen van deze dagen wordt aangewend in het kader van sparen in het kader van de pensioen- of prepensioenregeling
- b. De werknemer kan, voor zover zijn verlofsaldo toereikend is, de bovenwettelijke jaarlijkse vakantiedagen, d.w.z. het aantal jaarlijkse vakantiedagen dat de 20 dagen te boven gaat, alsmede de uit voorgaande jaren opgespaarde en meegenomen bovenwettelijke vakantiedagen, ook aanwenden voor het doen van vrijwillige stortingen in het kader van de pensioen- of prepensioenregeling. Hiermee kan de werknemer dan een verhoging van de bij prepensionering te bereiken koopsom dan wel een hoger pensioen bewerkstelligen, waarmee een eerdere (pre)pensioendatum en/of een hoger (pre)pensioen kan worden gefinancierd.

Voor zover deze stortingen de door de werkgever met de fiscus overeengekomen fiscale ruimte niet te boven gaan, kan de bruto waarde van de betreffende vakantiedagen worden gestort in de (pre)pensioenregeling.

Voor meer informatie en/of formulieren met betrekking tot deze vrijwillige stortingen kan de werknemer zich wenden tot de afdeling Human Resources van zijn vestiging.

- c. Het bruto maandinkomen wordt per verlofdag verminderd met de waarde van een verlofdag. De waarde van een verlofdag wordt bepaald door het totale maandinkomen te delen door het reguliere aantal arbeidsuren, vermenigvuldigd met het aantal verlofuren.

3. **ATV- dagen**

De werknemer die aanspraak heeft op ATV-dagen kan de volgende keuzes maken:

- a. de volledige beschikking houden over de 11 ATV-dagen in vrije tijd, op te nemen in hetzelfde jaar als deze ATV-dagen worden toegekend. Van deze ATV-dagen kunnen er 2 collectief door de werkgever worden aangewezen;
- b. de aanwending van maximaal 72 ATV-uren ter financiering van de werknemerspremie prépensioen, dan wel de werknemerspremie ter zake van het bijsparen in het kader van de pensioenregeling, waardoor de eigen bijdrage wordt verlaagd, dan wel geheel komt te vervallen. De resterende ATV-uren worden in het jaar waarin toegekend opgenomen vrije tijd. Van deze resterende ATV-uren kunnen er 16 collectief door de werkgever worden aangewezen
- c. tot maximaal 72 ATV-uren per jaar kunnen eventueel worden aangewend voor de financiering van een fiets van de zaak, in het kader van een door de werkgever opgezet of in de toekomst op te zetten fiets van de zaak project. De resterende ATV-uren worden in het jaar waarin toegekend opgenomen in vrije tijd. Van deze resterende ATV-uren kunnen er 16 collectief door de werkgever worden aangewezen.

4. **Verkopen ATV-dagen en/of vakantiedagen / Tijdelijke verlaging van het bruto loon**

Werknemer en werkgever kunnen schriftelijk overeenkomen ATV-dagen tot een maximum van 9 dagen en/of vakantiedagen tot het maximum zoals omschreven in lid 2 a van dit artikel te verkopen, dan wel het bruto loon te verlagen ten gunste van door de werkgever aan de werknemer aangeboden alternatieve arbeidsvoorwaarden, mits deze alternatieve arbeidsvoorwaarden door de individuele werknemer op volledig vrijwillige basis worden genoten (bijvoorbeeld in verband met fiscaal gunstige regelingen ten behoeve van een fiets van de zaak project).

Een eventuele vrijwillige verlaging van het bruto loon kan ook leiden tot een bruto loon dat onder het minimum CAO-loon komt dat voor de werknemer in de betreffende functie van toepassing is, doch nooit tot een bruto loon dat lager is dan het wettelijk minimumloon.

Voorwaarde hierbij is tevens dat de werkgever de werknemer afdoende informeert over mogelijke gevolgen voor de dagloonbepaling van de werknemersverzekeringen WW en WAO of WIA, alsmede de loongrensbepaling voor het ziekenfonds.

De in dit artikel bedoelde verlaging van het bruto loon zal geen gevolgen hebben voor de opbouw van het ouderdomspensioen en de hoogte van het op risicobasis verzekerde nabestaandenpensioen van de werknemer, in die zin dat zowel de pensioengrondslag als de eigen bijdrage pensioenpremie van de werknemer gehandhaafd blijven op het niveau van voor de verlaging van het bruto loon.

Artikel 17

VERLOFREGELING BUITENLANDSE WERKNEMERS

1. Voor buitenlandse werknemers die hun vakantie in hun geboorteland willen doorbrengen en die aantoonbaar een eigen gezinslid, zijnde partner en/of eigen kind(er), in het geboorteland hebben wonen, geldt dat zij aansluitend op de bedrijfsvakantie (hetzij daarvoor, hetzij daarna) (on)betaald verlof kunnen opnemen, tenzij dit om redenen van bedrijfsbelang naar het oordeel van de werkgever niet mogelijk is. Indien de werknemer de toestemming om (on)betaald verlof te nemen in enig jaar wordt onthouden om redenen van bedrijfsbelang, zal het die werknemer in het daarop volgende jaar wel toegestaan worden om (on)betaald verlof op te nemen.
2. De totale vakantieperiode mag, inclusief het (on)betaalde verlof, in geen geval een periode van 6 weken overschrijden.

Indien een verlofperiode van langer dan 6 weken aan de orde is, dient hiertoe een verzoek te worden ingediend op basis van de in het bedrijfsreglement van de werkgever opgenomen regeling langdurig verlof.

3. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die met vakantie wensen te gaan naar hun geboorteland voor een periode die langer is dan de periode waar vakantierechten voor bestaan, hebben vooraf schriftelijke toestemming nodig van de afdeling Human Resources. In de toestemming dient de datum van werkhervatting duidelijk te zijn overeengekomen.

Artikel 18

UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Op de werknemer die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is om passende of gangbare arbeid te verrichten en aan de geldende verzuimvoorschriften voldoet, is uitsluitend de inkomensvoorziening krachtens artikel 7: 629 BW, de ZW dan wel de WAO of WIA en WW van toepassing, voor zover hierna niet anders is bepaald.
2.
 - a. Per ziekmelding heeft de werknemer gedurende de eerste 3 weken van de ziekte tot een maximum van 12 weken per jaar, recht op een aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsplicht tot 95% van zijn bruto-inkomen.
Daarna heeft de werknemer over de resterende periode als bepaald in artikel 7: 629 BW recht op een aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsplicht tot 100% van het bruto-inkomen. Vanaf de 4e ziekmelding per kalenderjaar heeft de werknemer echter geen aanspraak op loon gedurende de eerste ziektedag, tenzij hij bij de ziekmelding te kennen geeft een verlofdag op te nemen en zijn verlofsaldo daartoe toereikend is.
 - b. De werknemer waarvan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid is gelegen op of na 1 januari 2004, heeft na afloop van het eerste ziektejaar gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid op grond van de Wet verlenging loondoorbetalingverplichting bij ziekte, recht op doorbetaling van 70% van het bruto inkomen.

- c. De arbeidsongeschikte werknemer als bedoeld in lid 2 b van dit artikel, die volledige medewerking verleend aan zijn of haar reïntegratie, waaronder het nakomen van de wettelijke verplichtingen (bijvoorbeeld de verplichtingen in het kader van de Wet verbering poortwachter), alsmede de verplichtingen zoals die voortvloeien uit de van toepassing zijnde bedrijfs-CAO, ontvangt aanvullend op de in lid 2 b genoemde doorbetaling van 70% van het bruto inkomen de volgende toeslagen:
- gedurende de eerste 6 maanden van het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid een toeslag van 15% van het bruto inkomen.
 - gedurende de tweede 6 maanden van het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid een toeslag van 10% van het bruto inkomen.
- d. De werknemer waarvan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid is gelegen vóór 1 januari 2004 en die volledig arbeidsongeschikt wordt bevonden in de zin van de WAO, ontvangt gedurende het eerste WAO-jaar een aanvulling op de wettelijke uitkering tot 100% van zijn bruto inkomen.
- Indien de te ontvangen uitkering inzake de collectief afgesloten verzekering “WAO-aanvullingspensioen” rechtstreeks aan de werknemer betaalbaar wordt gesteld, zal deze uitkering op voornoemde aanvulling in mindering worden gebracht.
- e. Gedurende het tweede jaar van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, zal de pensioengrondslag en daarmee de opbouw van de pensioenaanspraken, alsmede de werknemersbijdrage in het kader van de pensioenregeling, gebaseerd blijven op het volledige inkomen van de werknemer.
- f. De werknemer die, na twee jaar achtereen arbeidsongeschikt te zijn geweest, in het kader van de in de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) opgenomen regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt verklaard door de uitkeringsinstantie UWV, ontvangt uiterlijk in het derde jaar van arbeidsongeschiktheid over het tweede ziektejaar alsnog een aanvulling tot 100% van het bruto inkomen.
- g. De werknemer die, na twee jaar achtereen arbeidsongeschikt te zijn geweest, in het kader van de in de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) opgenomen regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt verklaard door de uitkeringsinstantie UWV, ontvangt gedurende het derde jaar van arbeidsongeschiktheid een aanvulling tot 75% van het bruto inkomen.

- h. De werknemer die, na twee jaar achtereen (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt te zijn geweest, in het kader van de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard door de uitkeringsinstantie UWV, ontvangt indien sprake is van inkomensverlies:
- gedurende het derde jaar van arbeidsongeschiktheid een aanvulling tot 75% van het laatstverdiende inkomen;
 - gedurende het vierde jaar van arbeidsongeschiktheid een aanvulling tot 70% van het laatstverdiende inkomen.
- Daarnaast zal werkgever zich inspannen om de betreffende werknemer intern in het arbeidsproces te handhaven c.q. te reïntegreren, bij voorkeur in de eigen - eventueel aangepaste - functie, dan wel in een andere zo passend mogelijke functie.
- i. De werknemer die, na twee jaar achtereen arbeidsongeschikt te zijn geweest, in het kader van de in de WIA opgenomen regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) voor tenminste 35%, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt wordt verklaard door de uitkeringsinstantie UWV, ontvangt indien sprake is van inkomensverlies:
- gedurende het derde jaar van arbeidsongeschiktheid een aanvulling tot 75% van het laatstverdiende inkomen;
 - gedurende het vierde jaar van arbeidsongeschiktheid een aanvulling tot 70% van het laatstverdiende inkomen.
- Daarnaast zal de werkgever zich inspannen om de betreffende werknemer intern in het arbeidsproces te handhaven c.q. te reïntegreren, bij voorkeur in de eigen - eventueel aangepaste - functie, dan wel in een andere zo passend mogelijke functie.
- Hierbij zal er tevens naar gestreefd worden om de loongerelateerde uitkering van de werknemer veilig te stellen door, indien dit redelijkerwijs mogelijk en haalbaar is, de restverdiencapaciteit van de werknemer voor tenminste 50% te benutten.
- j. Gedurende een situatie van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal het verrichten van werkzaamheden op arbeidstherapiebasis voor wat betreft de beloning gelijk worden gesteld aan werken.
- k. In geval interne reïntegratie niet mogelijk is zal de werkgever zich inspannen om de werknemer zo goed mogelijk extern te reïntegreren. In geval van inkomensverlies bij externe reïntegratie geldt de inkomenscompensatieregeling zoals opgenomen in artikel 19 lid 8 van deze CAO.
3. De in lid 2 genoemde aanvullende uitkeringen en de loondoorbetalingen zullen achterwege blijven indien de ziekte het gevolg is van een lichaamsgebrek, waaromtrent de werknemer bij het aangaan van de dienstbetrekking de werkgever onjuiste inlichtingen heeft verstrekt.

Voorts blijven aanvullende uitkeringen achterwege indien geen uitkering plaatsvindt krachtens de ZW, WAO of WIA en WW.

4. De werkgever heeft het recht de in dit artikel genoemde aanvullingsregeling(en) geheel of ten dele in te trekken voor de werknemer die:
 - a. de verzuimvoorschriften en/of de controlevoorschriften overtreedt;
 - b. misbruik maakt van deze regeling.Tegen een intrekingsbesluit van de werkgever kan de werknemer schriftelijk bezwaar aantekenen bij de directie van de werkgever. Indien de directie het bezwaar ongegrond verklaart, kan de werknemer beroep bij de kantonrechter instellen.
5. Indien tussen de werkgever en de werknemer een geschil ontstaat aangaande het al dan niet passend zijn van bepaalde werkzaamheden, bijvoorbeeld in het kader van een reïntegratietraject, dan wel een geschil van medische aard ontstaat tussen de werknemer en de bedrijfsarts, gedurende de periode waarin de werkgever het loon van de werknemer (gedeeltelijk) dient door te betalen, dan wel een (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheidsuitkering dient aan te vullen, is de meest gerede partij gerechtigd om bij de bevoegde bedrijfsvereniging een zogenoemde second opinion aan te vragen.
Zo'n second opinion dient te worden aangevraagd binnen 10 werkdagen nadat het geschil is ontstaan.
Lopende de second opinion procedure wordt het bruto inkomen van de werknemer gedurende een periode van maximaal 4 weken doorbetaald conform artikel 18 lid 2a.
6. De werkgever heeft voor een periode van drie jaar, te rekenen vanaf 1 januari 2006, een WGA-hiaat arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten bij de verzekeraar Nationale-Nederlanden, ter gedeeltelijke compensatie van de financiële gevolgen in geval de werknemer in het kader van de in de WIA opgenomen regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt verklaard door de uitkeringsinstantie UWV.
Deze verzekering geldt voor de situatie dat de werknemer in het kader van de WGA geen recht (meer) heeft op een loongerelateerde uitkering en niet voor tenminste 50% zijn restcapaciteit benut.
In die situatie zal door de verzekeraar een aanvullende uitkering worden verstrekt op basis van het oude salaris (minus het minimumloon), vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage dat behoort bij de van toepassing zijnde arbeidsongeschiktheidsklasse.

Deelname aan deze verzekering is voor de werknemer verplicht, waarbij de premie van de verzekering voor rekening van de werknemer is, doch deze premie zal gedurende voornoemde periode van drie jaar worden gefinancierd uit het batig saldo dat resteert naar aanleiding van de WAO-hiaat verzekering uit het verleden.

Aan het einde van het derde verzekeringsjaar zal de betreffende WGA-hiaat verzekering worden geëvalueerd en zullen CAO-partijen een beslissing nemen over het al dan niet voortzetten van deze verzekering, alsmede de wijze van financiering daarvan.

Indien de te ontvangen uitkering inzake de collectief afgesloten WGA-hiaat verzekering rechtstreeks aan de werknemer betaalbaar wordt gesteld, dan zal deze uitkering op de aanvullingen zoals genoemd in lid 2 i van dit artikel in mindering worden gebracht.

Daar de werkgever het inkomensverlies als gevolg van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in het kader van de WGA niet meer gedeeltelijk compenseert na het vierde jaar van arbeidsongeschiktheid, heeft de werkgever tevens een aanvullende "WGA Extra Garantie Verzekering" afgesloten bij de verzekeraar OHRA, welke een inkomensgarantie geeft tot 70% van het laatstverdiende salaris vanaf het 5de tot en met het 12de jaar in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (met als maximum de Sociale Verzekeringsloongrens).

Deze verzekering heeft een looptijd van 3 jaar, welke periode afloopt op 31 december 2008.

Voor deze verzekering betaalt de werknemer een premie van 0,44% van het bruto salaris (met als maximum de Sociale Verzekeringsloongrens).

Aan het eind van het derde verzekeringsjaar zal de betreffende "WGA Extra Garantie Verzekering" worden geëvalueerd en zullen CAO-partijen een beslissing nemen over het al dan niet voortzetten van deze verzekering, alsmede de wijze van financiering daarvan.

Indien de werknemer niet wenst deel te nemen aan voornoemde WGA Extra Garantie Verzekering, welke in principe een vrijwillig karakter heeft, dan dient de werknemer dit kenbaar te maken bij de afdeling Human Resources van de werkgever.

De werknemer dient dan een schriftelijke verklaring te ondertekenen waarmee hij afstand doet van deelname aan de betreffende verzekering.

Artikel 19

ZIEKTEVERZUIM, ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN REÏNTEGRATIE

1. CAO-partijen zullen gedurende de looptijd van de CAO in het reguliere overleg met elkaar bespreken op welke wijze het ziekteverzuim kan worden teruggedrongen op die locaties waar het ziekteverzuim boven de op de zogenoemde “Verbaannorm” gebaseerde doelstelling ligt. Streven hierbij is om gedurende de looptijd van de CAO de verzuimpercentages op de betreffende locaties van de werkgever verder terug te dringen.
2. De werkgever voert bij (voorzienbare) langdurige arbeidsongeschiktheid een actief reïntegratiebeleid, waarbij als leidraad geldt de “Wet Verbetering Poortwachter”, de door de werkgever opgestelde en in 2007 te actualiseren beleidsnotitie “reïntegratiebeleid”, het gezamenlijke protocol van de werkgeversvereniging AWWN en de werknemersvereniging FNV Bondgenoten “een actief ziekteverzuim- en reïntegratiebeleid”, alsmede de in deze CAO inzake dit onderwerp opgenomen bepalingen.
3. Gedurende de contractperiode zal een paritaire commissie “Arbeidsongeschiktheid en reïntegratie”, bestaande uit twee vakbondsvertegenwoordigers en twee werkgeversvertegenwoordigers, de bevoegdheid worden verleend om op verzoek van de werkgever en/of de werknemer de mogelijkheden voor interne en/of externe reïntegratie van arbeidsongeschikte werknemers te beoordelen. Tevens zal de commissie toetsen of het met de werkgever in het kader van de CAO afgesproken reïntegratiebeleid op correcte wijze wordt uitgevoerd, waarbij speciaal aandacht zal worden geschonken aan situaties waarbij sprake is van reïntegratie naar een externe werkgever of beëindiging van het dienstverband. Voordat wordt overgegaan tot feitelijke plaatsing bij een andere werkgever, dan wel tot beëindiging van het dienstverband, zal de commissie door de werkgever in de gelegenheid worden gesteld hierover haar oordeel te geven. De werkgever zal de commissie voor elke bijeenkomst op de hoogte stellen van de omvang van het ziekteverzuim, de omvang van de langdurige arbeidsongeschiktheid en de activiteiten die door de werkgever zijn ontplooid ten aanzien van de langdurig arbeidsongeschikte CAO-werknemers.

Hierbij zal de commissie, indien zij dat wenselijk of noodzakelijk acht, dan wel indien werknemer en/of werkgever hierom verzoeken, ook telkens de bedrijfsarts van de gecertificeerde Arbodienst betrekken, waarbij de betreffende productielocatie van de werkgever is aangesloten.

Indien de commissie in meerderheid van oordeel is dat de werknemer in onvoldoende mate medewerking verleent aan de reïntegratie, kan de commissie de werkgever machtigen tot het stopzetten van, dan wel korten op de loondoorbetaling of aanvulling op de IVA of WGA-uitkering. De commissie kan voorts aan de directie van het bedrijf en/of de werknemer maatregelen aanbevelen, die de reïntegratie van de werknemer (kunnen) bevorderen.

4. Door de werkgever zal gedurende de contractperiode op jaarbasis telkens 0,5% van de loonsom worden gereserveerd voor de financiering van reïntegratieactiviteiten in het kader van het voorkomen, dan wel terugdringen van (dreigende) arbeidsongeschiktheid.
De in lid 3 van dit artikel genoemde paritaire commissie kan de werkgever in individuele gevallen adviseren dit reïntegratiebudget aan te spreken voor concrete reïntegratieactiviteiten ten aanzien van CAO-medewerkers die (langdurig) arbeidsongeschikt zijn of dreigen te worden.
5. Het bepaalde in artikel 7.670 lid 1 aanhef en sub a B.W. (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is niet van toepassing, indien de arbeidsongeschikte werknemer geen medewerking verleent aan reïntegratie in het arbeidsproces.
Het al dan niet medewerking verlenen door de werknemer zal worden getoetst door de paritaire commissie, zoals genoemd in lid 3 van dit artikel.
6. De werkgever zal in overleg met de vakverenigingen inhoudelijke eisen en selectiecriteria opstellen, waaraan reïntegratiebedrijven die worden ingeschakeld voor reïntegratietrajecten moeten voldoen.
Hierbij zal aansluiting worden gezocht bij hetgeen hierover is vermeld in de bijlagen 1 t/m 3 van het gezamenlijke protocol van de werkgeversvereniging AWWN en de werknemersvereniging FNV Bondgenoten "een actief ziekteverzuim- en reïntegratiebeleid".

7. Indien de werknemer bij (voorzienbare) langdurige arbeidsongeschiktheid in het kader van een reïntegratietraject extern wordt geplaatst in een passende functie, dan kan deze plaatsing op verzoek van de werknemer en/of de nieuwe werkgever in eerste instantie geschieden op basis van detachering voor een periode van 3 maanden.
Detachering zal plaatsvinden via een door de werkgever, in overleg met de werknemer en de nieuwe werkgever, te bepalen detacheringsorganisatie.
Na de detachingsperiode van 3 maanden zal de werknemer in principe in dienst treden bij de nieuwe werkgever.
De werknemer en/of nieuwe werkgever kunnen, in geval sprake is van bijzondere omstandigheden, de werkgever verzoeken om voornoemde detachingsperiode van 3 maanden nog eens met maximaal 3 maanden te verlengen.
In geval de werkgever bezwaren heeft tegen een dergelijke verlenging, zal een en ander worden voorgelegd aan de paritaire commissie, zoals genoemd in lid 3 van dit artikel.
Deze commissie zal partijen dan hierover adviseren.
8. Indien de werknemer bij (voorzienbare) langdurige arbeidsongeschiktheid, in het kader van een reïntegratietraject, extern wordt geplaatst in een passende functie en de werknemer gaat hierdoor in inkomen achteruit, dan zal de werkgever het verschil compenseren volgens onderstaande staffel:
- indien de werknemer minder dan 5 jaar in dienst is, dan zal de werkgever het verschil in inkomen aanvullen gedurende een periode van 2 jaar;
 - indien de werknemer 5 jaar tot 10 jaar in dienst is, dan zal de werkgever het verschil in inkomen aanvullen gedurende een periode van 2 jaar en 6 maanden;
 - indien de werknemer 10 jaar of langer in dienst is, dan zal de werkgever het verschil in inkomen aanvullen gedurende een periode van 3 jaar;
- Zowel voor de berekening van de aanvullingsperioden als voor de berekening van de lengte van het dienstverband geldt dat deze telkens dienen te worden berekend vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.
De aanvulling op het inkomen gedurende voornoemde perioden zal nooit meer bedragen dan 20% van het inkomen van voor de externe plaatsing.

9. De werknemer die, al dan niet leeftijdsgebonden, medische beperkingen ondervindt bij het uitoefenen van zijn functie, zal door de werkgever ondersteund worden bij het vinden van een oplossing, welke zoveel als mogelijk aansluit bij de medische beperkingen, de werkervaring en de capaciteiten van de werknemer, alsmede de positie van de werknemer op de externe arbeidsmarkt.
Hierbij zal als leidraad gelden de door de werkgever opgestelde en in 2007 te actualiseren beleidsnotitie "reïntegratiebeleid", alsmede de in deze CAO inzake dit onderwerp opgenomen bepalingen.

10. Indien de werknemer op grond van, al dan niet leeftijdsgebonden, medische beperkingen, aan de werkgever het verzoek richt om van een functie in ploegendienst te kunnen worden geplaatst in een functie met een minder belastend ploegenrooster, dan wel een functie in dagdienst, dan zal de werkgever de mogelijkheden daartoe onderzoeken.
De werkgever zal zich hierbij laten adviseren door de bedrijfsarts van de gecertificeerde Arbodienst waarbij de betreffende productielocatie van de werkgever is aangesloten.
In geval aan het verzoek tegemoet wordt gekomen, dan is de afbouwregeling ploegentoeslag zoals opgenomen in artikel 9 lid 6 van deze CAO onverkort van toepassing.
Indien de medische beperkingen naar het oordeel van de bedrijfsarts van de Arbodienst (mogelijk) van tijdelijke aard zijn, zullen tussen werknemer, werkgever en bedrijfsarts, afspraken worden gemaakt over de wijze waarop en de frequentie waarmee het voortduren van de betreffende medische beperkingen zal worden getoetst.

11. De werkgever zal per productielocatie een viertal formatieplaatsen in 2-ploegendienst creëren voor werknemers die aantoonbaar op grond van, al dan niet leeftijdsgebonden, medische beperkingen, geen nachtdiensten meer mogen draaien.
De werkgever zal zich hierbij laten adviseren door de bedrijfsarts van de gecertificeerde Arbodienst waarbij de betreffende productielocatie van de werkgever is aangesloten.
De betreffende werknemers werken fulltime, afwisselend in de ochtenden en middagdienst, verdeeld over 5 dagen, waarbij ook de zaterdag eenmaal per 2 weken ingeroosterd kan worden en tegen de hierbij geldende arbeidsvoorwaarden, waaronder de ploegentoeslag.
Indien de betreffende medewerkers in 2-ploegendienst niet in de eigen functie werkzaam kunnen blijven, dan zullen zij te werk worden gesteld als allround (productie)medewerker en dienen zij bereid te zijn om op alle afdelingen alle voorkomende werkzaamheden te verrichten die redelijkerwijs door de werkgever kunnen worden opgedragen.

De werkgever zal hierbij zoveel als mogelijk is rekening houden met de wensen, werkervaring en capaciteiten van de werknemer.

Indien de medische beperkingen naar het oordeel van de bedrijfsarts van de Arbodienst (mogelijk) van tijdelijke aard zijn, zullen tussen werknemer, werkgever en bedrijfsarts, afspraken worden gemaakt over de wijze waarop en de frequentie waarmee het voortduren van de betreffende medische beperkingen zal worden getoetst.

12. Indien de werknemer vanwege aantoonbare, al dan niet leeftijdsgebonden, medische beperkingen korter wenst te werken, dan zal de werkgever onderzoeken of dat organisatorisch mogelijk is.

De werkgever zal zich hierbij laten adviseren door de bedrijfsarts van de gecertificeerde Arbodienst waarbij de betreffende productielocatie van de werkgever is aangesloten.

Hierbij gelden de richtlijnen zoals die zijn vastgelegd in de "Wet wijziging arbeidsduur".

Aanvullend geldt dat het verlies aan inkomen zal worden afgebouwd volgens de systematiek van de in artikel 9 lid 6 van deze CAO opgenomen afbouwregeling ploegentoeslag.

Indien de medische beperkingen naar het oordeel van de bedrijfsarts van de Arbodienst (mogelijk) van tijdelijke aard zijn, zullen tussen werknemer, werkgever en bedrijfsarts, afspraken worden gemaakt over de wijze waarop en de frequentie waarmee het voortduren van de betreffende medische beperkingen zal worden getoetst.

13. Indien de werknemer vanwege aantoonbare, al dan niet leeftijdsgebonden, medische beperkingen intern wordt (over)geplaatst in een functie, welke is opgenomen in een lagere functiegroep, dan zal het verschil tussen het schaaalsalaris van voor de (over)plaatsing en het maximum schaaalsalaris behorende bij de nieuwe functie voor de duur van maximaal 5 jaar worden omgezet in een persoonlijke toeslag.

Deze toeslag zal gedurende de betreffende maximale periode van 5 jaar deel blijven uitmaken van het persoonlijke salaris en zal steeds worden verhoogd met de in de CAO opgenomen collectieve salarisverhogingen.

Na afloop van de voornoemde maximale periode van 5 jaar, geldt aanvullend dat het verlies aan inkomen vervolgens zal worden afgebouwd volgens de systematiek van de in artikel 9 lid 6 van deze CAO opgenomen afbouwregeling ploegentoeslag.

Indien de werknemer na afloop van de maximale periode van 5 jaar 55 jaar of ouder is, geldt dat de persoonlijke toeslag wordt voortgezet tot maximaal de 1e van de maand waarin de werknemer de 62-jarige leeftijd bereikt, waarna vervolgens geen afbouwregeling meer van toepassing zal zijn.

Deze verlenging van de financiële compensatieregeling houdt uitdrukkelijk rekening met de kwetsbare positie op de arbeidsmarkt van medewerkers in deze leeftijdscategorie.

Indien de medische beperkingen naar het oordeel van de bedrijfsarts van de Arbodienst (mogelijk) van tijdelijke aard zijn, zullen tussen werknemer, werkgever en bedrijfsarts, afspraken worden gemaakt over de wijze waarop en de frequentie waarmee het voortduren van de betreffende medische beperkingen zal worden getoetst.

14. Indien de werknemer vanwege aantoonbare, al dan niet leeftijdsgebonden, medische beperkingen, intern wordt (over)geplaatst in een functie, welke is opgenomen in een lagere functiegroep, dan zullen de grondslagen voor de opbouw van zowel prepensioen als pensioen gedurende een periode van maximaal 5 jaar worden gehandhaafd op het niveau van voor de (over)plaatsing.

Deze grondslagen zijn tevens welvaartsvast en zullen telkens worden verhoogd met de in de CAO opgenomen collectieve salarisverhogingen. Ook de grondslagen voor de bepaling van de eigen bijdrage prepensioen en pensioen zullen worden gehandhaafd en telkens worden verhoogd met de in de CAO opgenomen collectieve salarisverhogingen.

Na afloop van de voornoemde maximale periode van 5 jaar, geldt aanvullend dat de grondslagen voor prepensioen en pensioen vervolgens zullen worden afgebouwd volgens de systematiek van de in artikel 9 lid 6 van deze CAO opgenomen afbouwregeling ploegentoeslag.

Ook de grondslagen voor de bepaling van de eigen bijdrage prepensioen en pensioen zullen dan overeenkomstig het in de vorige zin bepaalde worden afgebouwd.

Indien de werknemer na afloop van de maximale periode van 5 jaar 55 jaar of ouder is, geldt dat de handhaving van de grondslagen voor prepensioen en pensioen wordt voortgezet tot maximaal de 1e van de maand waarin de werknemer de 62-jarige leeftijd bereikt, waarna vervolgens geen afbouwregeling meer van toepassing zal zijn.

Ook de grondslagen voor de bepaling van de eigen bijdrage prepensioen en pensioen zullen dan overeenkomstig het in de vorige zin bepaalde worden voortgezet.

Deze verlenging van de financiële compensatieregeling houdt uitdrukkelijk rekening met de kwetsbare positie op de arbeidsmarkt van medewerkers in deze leeftijdscategorie.

Indien de medische beperkingen naar het oordeel van de bedrijfsarts van de Arbodienst (mogelijk) van tijdelijke aard zijn, zullen tussen werknemer, werkgever en bedrijfsarts, afspraken worden gemaakt over de wijze waarop en de frequentie waarmee het voortduren van de betreffende medische beperkingen zal worden getoetst.

Artikel 20

PENSIOEN

1. Pensioenregeling

Bij de werkgever geldt een pensioenregeling, waaraan de deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in het pensioenreglement.

Wijziging van de pensioentoezegging, dan wel dusdanige wijzigingen van het pensioenreglement, die niet onder de statutaire bevoegdheid van de Stichting Pensioenfonds McCain vallen, zullen pas door de werkgever worden vastgesteld, nadat daarover overeenstemming is bereikt met de vakverenigingen.

De werkgever verstrekt aan de werknemer en aan de vakverenigingen een exemplaar van het pensioenreglement.

Tevens zal de werkgever de vakverenigingen in een jaarlijks te organiseren bijeenkomst informeren over de ontwikkelingen en de stand van zaken met betrekking tot (de uitvoering van) de pensioenregeling.

Deelname aan de bij de werkgever geldende pensioenregeling werd per 1 januari 2006 ongewijzigd worden gehandhaafd voor alle werknemers die op 1 januari 2005 deelnemer waren en op die datum de leeftijd van 55 jaar hadden bereikt.

Daar de werkgever in overleg met de vakverenigingen overeenkwam de bestaande prepensioenregeling af te schaffen voor die werknemers die op 1 januari 2005 de leeftijd van 55 jaar nog niet hadden bereikt, werd voor de betreffende werknemers de prepensioenregeling per 1 januari 2006 vervangen door een bijspaarregeling in het kader van de ouderdomspensioenregeling.

Via deze bijspaarregeling, waarbij maximaal gebruik wordt gemaakt van de totale fiscale ruimte die nog aanwezig is in de ouderdomspensioenregeling, kan zodanig worden bijgespaard voor het ouderdomspensioen, dat het mogelijk blijft om op leeftijd 62 jaar met vervroegd pensioen te gaan met een vrijwel gelijkblijvend inkomen als onder de oude combinatie van prepensioen- en pensioenregeling.

Dit betekent vanaf de leeftijd van 62 tot de leeftijd van 65 jaar een streefniveau van 70% van het inkomen (inclusief ploegentoeslag) en vanaf de leeftijd van 65 jaar (na uitruil van het nabestaandenpensioen) een streefniveau van 70% van het inkomen (zonder ploegentoeslag).

Voor enkele medewerkers, waarvoor de fiscale ruimte ontoereikend bleek, is in december 2005 een eenmalig bedrag afgestort bij de pensioenverzekeraar Nationale Nederlanden, waarmee dit tekort aan financiële ruimte in een keer werd gefinancierd.

Deze afstortingen zijn volledig voor rekening van de werkgever gedaan.

De premiebetalingen door zowel de werkgever als de werknemers werden gehandhaafd op de leeftijdsafhankelijke percentages (staffels), zoals die in de prepensioenregeling bestonden voor 1 januari 2006.

Daar de voortzetting van de pensioenopbouw gedurende de periode 62 tot 65 jaar fiscaal gezien niet meer kon worden gefinancierd op de leeftijd van 62 jaar, wordt de financiering van voornoemde voortgezette pensioenopbouw vanaf 1 januari 2006 niet meer op basis van een omslagstelsel gefinancierd via een inhouding van 0,4% extra pensioenpremie voor het ouderdomspensioen.

In plaats daarvan wordt deze voortgezette pensioenopbouw vanaf 1 januari 2006 gefinancierd via een aparte storting in de bijspaarmodule, waarbij de premie die hiervoor benodigd is per individuele werknemer werd vastgesteld, zowel voor wat betreft de reeds verstreken jaren voor werknemers die in dienst waren op 31 december 2005, als voor wat betreft toekomstige jaren voor alle werknemers.

Tegelijkertijd werd de pensioenpremie per 1 januari 2006 weer verlaagd van 5,4% naar 5,0%.

Voor de medewerkers die recht hadden op de bij de prepensioenregeling behorende toeslagregeling, welke voorzag in een aanvullende toeslag om een tekort op leeftijd 62 jaar aan te vullen, heeft McCain in overleg met de vakbonden gekozen voor het affinancieren van deze toeslagregeling via eenmalige koopsommen, welke koopsommen in december 2005 zijn afgestort.

Deze afstortingen zijn volledig voor rekening van de werkgever gedaan.

De bijspaarmodule in het kader van de ouderdomspensioenregeling is net als de prepensioenregeling een zogenoemde beschikbare premie regeling, waarbij maandelijks geld wordt gestort dat wordt belegd om met dat ingelegde geld vervroegd met pensioen te kunnen gaan.

Voor medewerkers die de prepensioenpremie geheel of gedeeltelijk financierden via het inleveren van ATV-dagen, is deze mogelijkheid ook in de nieuwe situatie gehandhaafd ten aanzien van de werknemersbijdrage in de bijspaarmodule.

Alle voornoemde wijzigingen in het kader van de pensioenregeling zullen formeel worden opgenomen in een nieuw pensioenreglement en pensioenreglement bijspaarmodule, waarvan door de werkgever aan alle werknemers een exemplaar zal worden verstrekt.

2. Prepensioenregeling

Deelname aan de bij de werkgever geldende prepensioenregeling werd per 1 januari 2006 ongewijzigd gehandhaafd voor alle werknemers die op 1 januari 2005 deelnemer waren en op die datum de leeftijd van 55 jaar hadden bereikt.

Deelname aan de bestaande prepensioenregeling werd per 1 januari 2006 niet gehandhaafd voor die werknemers die op 1 januari 2005 in dienst waren en de leeftijd van 55 jaar nog niet hadden bereikt, alsmede voor de werknemers die in dienst treden na 31 december 2005. Voor deze werknemers is de prepensioenregeling per 1 januari 2006 vervangen door een bijspaarregeling in de ouderdomspensioenregeling.

Wijzigingen in het prepensioenreglement die betrekking hebben op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen, zullen pas door de werkgever worden vastgesteld nadat hij daarover overleg heeft gepleegd met de vakverenigingen.

De werkgever verstrekt aan de werknemer een exemplaar van het prepensioenreglement.

3. Overgangsregeling

De kosten welke voortvloeien uit de uitkeringsgarantie als opgenomen in het "Reglement toeslagregeling vrijwillig vervroegd uittreden McCain Foods Holland BV", welke regeling van toepassing blijft voor die werknemers die op 31 december 1998 in dienst waren en op 1 januari 2005 nog steeds deelnemer waren en op die datum tevens de leeftijd van 55 jaar hadden bereikt, worden gefinancierd door de werkgever.

De werknemer die binnen een jaar de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, dan wel van de prepensioenregeling gebruik zal maken, wordt in de gelegenheid gesteld om met behoud van inkomen gedurende maximaal 5 dagen deel te nemen aan een cursus ter voorbereiding op het pensioen.

De werkgever zal de nabestaanden risicoverzekering voor de ploegen-toeslag, welke door de werkgever voor het eerst werd afgesloten per 1 juli 1999, gedurende de contractperiode van deze CAO verlengen. De kosten hiervan zijn volledig voor rekening van de werkgever.

Artikel 21

TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze CAO wijzigingen in deze CAO 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 een advies van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen 2 maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze CAO met een termijn van 1 maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 22

DUUR DER COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Deze CAO treedt in werking op 1 april 2007 en eindigt van rechtswege op 30 juni 2009.

Aldus overeengekomen en getekend,

Partij enerzijds:

McCain Foods Holland BV
te Hoofddorp, Lelystad
en Lewedorp

Partijen anderzijds:

FNV Bondgenoten
te Amsterdam

CNV BedrijvenBond
te Houten

BIJLAGE I

FUNCTIEGROEPINDELING

Groep 2

Aardappelpitter (LS)
Ompakker (LD)
Productiemedewerker (LD)
Schoonmaker sorteerafdeling (LS)

Groep 3

Aardappelpitter/reserve schiller (LS)
Heftruckchauffeur terrein (LS)
Schoonmaker procesafdeling (LD, LS)
Lijn heftruckchauffeur (LS)
Medewerk(st)er huishoudelijke dienst (LD, LS)
Reserve operator inpakafdeling (LD, LS)

Groep 4

Heftruckchauffeur expeditie (LD, LS)
Heftruckchauffeur coldstore (LS)
Messenslijper (LD, LS)
Operator pallet./heftruckchauffeur (LD)
Operator inpakmachine (LD, LS)
Tarreerder (LD)
Operator palletiseermachine (LS)
Operator verpakkingslijn (LD, LS)
Reserve operator/aardappelpitter (LS)

Groep 5

Operator batterinstallatie (LD)
Operator sorteerafdeling (LD, LS)
Operator snijafdeling (LD, LS)
Operator schilafdeling (LD, LS)
1e Heftruckchauffeur (LS)

Groep 6

Aardappelkeurmeester (LD, LS)
Kwaliteitscontroleur (LD, LS)
1e Verlader (LS)
Smeerder/medewerker TD (LS)
3e Monteur (LS)
Operator ADR-afdeling (LD, LS)
Portier (LS)

BIJLAGE I

FUNCTIEGROEPINDELING (vervolg)

Groep 7

Magazijnbeheerder productie (LD, LS)
Magazijnbeheerder maintenance (LS)
2e Monteur (LS)
Repack coördinator (LS)
Assistent hoofd kwaliteitsdienst (LD, LS)
Operator waterzuivering (LD, LS)
Operator bakafdeling (LD, LS)
Voorman expeditie (LD)

Groep 8

Voorman inpakafdeling (LD, LS)
Onderhoudsmonteur (LD)
Magazijnbeheerder (LD)
1e Monteur (LS)
Maintenance planner (LD)
Monteur utilities (LS)
Safety & Hygiene Officer (LD)

**BIJLAGE II/1 BRUTO BASIS UURLOONTABEL PER 1 APRIL 2007
(Inclusief een collectieve salarisverhoging van 1,5%)**

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Periodiek								
0	8,19	8,59	8,98	9,46	9,83	10,21	10,77	11,32
½	8,24	8,68	9,09	9,58	9,97	10,34	10,92	11,50
1	8,33	8,76	9,20	9,67	10,10	10,52	11,08	11,67
1½	8,38	8,84	9,27	9,77	10,22	10,66	11,24	11,83
2	8,44	8,92	9,38	9,90	10,34	10,78	11,38	12,01
2½	8,52	9,00	9,50	10,02	10,46	10,91	11,55	12,21
3	8,58	9,09	9,59	10,13	10,61	11,07	11,70	12,37
3½	8,65	9,20	9,67	10,23	10,74	11,21	11,85	12,54
4	8,71	9,29	9,76	10,33	10,86	11,35	11,98	12,71
4½		9,39	9,87	10,44	10,98	11,51	12,16	12,88
5		9,48	9,97	10,57	11,11	11,63	12,32	13,05
5½		9,57	10,08	10,68	11,26	11,77	12,44	13,24
6		9,66	10,16	10,78	11,38	11,91	12,61	13,42
6½						12,05	12,75	13,60
7						12,21	12,90	13,77
7½							13,06	13,95
8							13,21	14,12
8½								14,31
9								14,48

JEUGDSCHALEN

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	%
Leeftijd									
17	5,04	5,28	5,52	5,82	6,05	6,28	6,62	6,96	61,50%
18	5,94	6,23	6,51	6,86	7,13	7,40	7,81	8,21	72,50%
19	6,96	7,30	7,63	8,04	8,36	8,68	9,15	9,62	85,00%
20	8,19	8,59	8,98	9,46	9,83	10,21	10,77	11,32	100,00%

**BIJLAGE II/2 BRUTO BASIS UURLOONTABEL PER 1 APRIL 2008
(Inclusief een collectieve salarisverhoging van 1,5%)**

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Periodiek								
0	8,31	8,72	9,11	9,60	9,98	10,36	10,93	11,49
½	8,36	8,81	9,23	9,72	10,12	10,50	11,08	11,67
1	8,45	8,89	9,34	9,82	10,25	10,68	11,25	11,85
1½	8,51	8,97	9,41	9,92	10,37	10,82	11,41	12,01
2	8,57	9,05	9,52	10,05	10,50	10,94	11,55	12,19
2½	8,65	9,14	9,64	10,17	10,62	11,07	11,72	12,39
3	8,71	9,23	9,73	10,28	10,77	11,24	11,88	12,56
3½	8,78	9,34	9,82	10,38	10,90	11,38	12,03	12,73
4	8,84	9,43	9,91	10,48	11,02	11,52	12,16	12,90
4½		9,53	10,02	10,60	11,14	11,68	12,34	13,07
5		9,62	10,12	10,73	11,28	11,80	12,50	13,25
5½		9,71	10,23	10,84	11,43	11,95	12,63	13,44
6		9,80	10,31	10,94	11,55	12,09	12,80	13,62
6½						12,23	12,94	13,80
7						12,39	13,09	13,98
7½							13,26	14,16
8							13,41	14,33
8½								14,52
9								14,70

JEUGDSCHALEN

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	%
Leeftijd									
17	5,11	5,36	5,60	5,90	6,14	6,37	6,72	7,07	61,50%
18	6,02	6,32	6,60	6,96	7,24	7,51	7,92	8,33	72,50%
19	7,06	7,41	7,74	8,16	8,48	8,81	9,29	9,77	85,00%
20	8,31	8,72	9,11	9,60	9,98	10,36	10,93	11,49	100,00%

BIJLAGE II/3

De salarissen voor werknemers en uitzendkrachten van 19 jaar of jonger, voor wie op basis van de bepalingen in artikel 7, lid 1 sub c, de jeugdschalen door de werkgever van toepassing zijn verklaard, worden met onderstaande percentages afgeleid van de in deze bijlage opgenomen salarisschalen bij 0 functie jaren.

19 jaar 85%

18 jaar 72,5%

17 jaar 61,5%

De leeftijdsverhogingen gaan in vanaf de eerste dag van de maand waarin de werknemer jarig is.

BIJLAGE III SAO-INDELING

Aardappelkeurmeester	1
Aardappelpitter	1
Aardappelpitter/reserve-schiller	1
Assistent hoofd kwaliteitsdienst	0
1e heftruckchauffeur	1
Heftruckchauffeur expeditie	1
Heftruckchauffeur terrein	1
Heftruckchauffeur coldstore	1
Kwaliteitscontroleur	1
Lijnheftruckchauffeur	1
Magazijnbeheerder	0
Magazijnbeheerder productie	0
Magazijnbeheerder maintenance	0
Maintenance planner	0
Medewerker huishoudelijke dienst	0
Messenslijper	1
Monteur (1e, 2e en 3e)	1
Monteur utilities	1
Ompakker	1
Onderhoudsmonteur	1
Operator ADR-afdeling	1
Operator bakafdeling	1
Operator batterinstallatie	1
Operator inpakmachine	1
Operator palletiseermachine	1
Operator pallet/heftruckchauffeur	1
Operator schilafdeling	1
Operator snijafdeling	1

BIJLAGE III SAO-INDELING (VERVOLG)

Operator sorteerafdeling	1
Operator verpakkingslijn	1
Operator waterzuivering	1
Portier	0
Productiemedewerker	2
Repack coördinator	1
Reserve operator/aardappelpitter	1
Reserve operator inpakafdeling	1
Safety & hygiëne officer	1
Schoonmaker procesafdeling	2
Schoonmaker sorteerafdeling	1
Smeerder/medewerker TD	2
Tarreerder	1
Verlader (1°)	1
Voorman expeditie	0
Voorman inpakafdeling	1

De hoogte van de bruto toeslagen per maand is als volgt:

SAO-groep	Toeslag 1-4-2007
SAO-groep 0:	geen toeslag
SAO-groep 1:	€ 15,37 per maand
SAO-groep 2:	€ 30,73 per maand

SAO-groep	Toeslag 1-4-2008
SAO-groep 0:	geen toeslag
SAO-groep 1:	€ 15,60 per maand
SAO-groep 2:	€ 31,19 per maand

BIJLAGE IV

KLOKURENMATRIX

van	tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
23:00	0:00	38,5%	38,5%	38,5%	38,5%	38,5%	60%	80,0%
22:00	23:00	35%	35%	35%	35%	35%	60%	100,0%
21:00	22:00	35%	35%	35%	35%	35%	60%	100,0%
20:00	21:00	35%	35%	35%	35%	35%	60%	100,0%
19:00	20:00	35%	35%	35%	35%	35%	60%	100,0%
18:00	19:00	30%	30%	30%	30%	30%	60%	100,0%
17:00	18:00	0%	0%	0%	0%	0%	60%	95,0%
16:00	17:00	0%	0%	0%	0%	0%	60%	95,0%
15:00	16:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	95,0%
14:00	15:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	95,0%
13:00	14:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	95,0%
12:00	13:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	95,0%
11:00	12:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	95,0%
10:00	11:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	95,0%
9:00	10:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	95,0%
8:00	9:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	95,0%
7:00	8:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	95,0%
6:00	7:00	72,5%	35%	35%	35%	35%	50%	100,0%
5:00	6:00	80%	38,5%	38,5%	38,5%	38,5%	50%	100,0%
4:00	5:00	80%	38,5%	38,5%	38,5%	38,5%	50%	100,0%
3:00	4:00	80%	38,5%	38,5%	38,5%	38,5%	50%	100,0%
2:00	3:00	80%	38,5%	38,5%	38,5%	38,5%	50%	100,0%
1:00	2:00	80%	38,5%	38,5%	38,5%	38,5%	50%	100,0%
0:00	1:00	80%	38,5%	38,5%	38,5%	38,5%	50%	100,0%

BIJLAGE V

PROTOCOLLEN CONTRACTPERIODE 1 APRIL 2007 T/M 30 JUNI 2009

I. Werkgelegenheid

1. Bij de werving en selectie van nieuwe werknemers zal de werkgever een voorkeursbeleid hanteren m.b.t. allochtonen, langdurig werklozen en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten, met name voor die functies waarbij thans nog sprake is van een ondervertegenwoordiging van voornoemde groepen binnen het personeelsbestand.
Voor wat betreft gedeeltelijk arbeidsongeschikten zal de werkgever zich serieus inspannen om deze te werven, dan wel voor het bedrijf te behouden, een en ander in relatie tot de aard en mate van arbeidsongeschiktheid.
2. De werkgever streeft ernaar overwerk zoveel mogelijk te beperken. Gewerkte uren zullen in beginsel gecompenseerd worden in vrije tijd. CAO-partijen zullen in het reguliere overleg met elkaar bespreken wat de stand van zaken is ten aanzien van aard en omvang van het overwerk binnen de verschillende vestigingen.
3. CAO-partijen zullen in het reguliere overleg met elkaar op basis van feiten en cijfers bespreken langs welke weg(en) de inschakeling van uitzendkrachten binnen de verschillende vestigingen beperkt kan worden.

II. Scholing- en loopbaanbeleid

1. De werkgever zal nieuwe werknemers een introductie cursus aanbieden.
2. De werkgever zal de leidinggevenden opdracht geven om, tijdens de functioneringsgesprekken welke jaarlijks plaatsvinden, extra aandacht te besteden aan mogelijke opleidings- en/of loopbaanwensen of behoeften van de individuele medewerkers.
In overleg met personeelszaken zal vervolgens worden bekeken op welke wijze aan deze wensen tegemoet kan worden gekomen en wat de eventuele materiële en immateriële bijdrage van de werkgever zal zijn.

Indien de opleidingswensen in relatie staan tot de huidige functie van de werknemer, dan wel tot een mogelijk intern loopbaantraject, zal de reguliere en uitgebreide studiekostenregeling zoals opgenomen in het bedrijfsreglement van de werkgever van toepassing zijn.

Indien de opleidingswensen slechts betrekking hebben op een verhoging van de kansen op de externe arbeidsmarkt buiten de organisatie van de werkgever, zal per geval door de werkgever worden bekeken of en in welke mate de werkgever hieraan een bijdrage kan en wil leveren.

3. De werkgever zal overleg voeren met de vakvereniging waarvan een werknemer lid is, in die gevallen dat een scholingsbudget dient te worden vastgesteld in het kader van een intern of extern herplaatsingstraject.

III. Functiewaardering

De werkgever zal telkens wanneer sprake is van het implementeren van (projecten voor) multi-inzetbaarheid, deze multi-inzetbaarheid meenemen in een (her)waardering van de hierbij betrokken functies in het kader van het bij de werkgever in gebruik zijnde ISF-functiewaarderingssysteem.

Dit systeem biedt hiertoe voldoende mogelijkheden, met name voor wat betreft de functiekenmerken kennis, samengesteldheid en verantwoordelijkheid.

Nog voor de zomerstops van de productielocaties Lewedorp en Lelystad zal door de lokale Human Resources afdelingen een mededeling worden gepubliceerd, waarin wordt aangegeven dat medewerkers die van mening zijn dat hun functieomschrijving niet (meer) actueel is, via de lokale Human Resources afdeling een verzoek kunnen indienen voor actualisering van de betreffende functieomschrijving.

De afdeling Human Resources zal vervolgens in overleg treden met de betreffende afdelingsmanager en in overleg met deze en de functieervuller de functieomschrijving indien nodig aanpassen.

Indien de wijzigingen van dien aard zijn dat naar het oordeel van de lokale Human Resources Officer (tevens ISF-deskundige en ISF-graderingcommissielid) herwaardering wenselijk/noodzakelijk is, dan zal de functie worden voorgelegd aan de ISF-graderingscommissie.

In het voorjaar van 2008 zal een grootschalig onderhoudsproject functiewaardering plaatsvinden ten aanzien van alle functies binnen MFH.

Functies die in 2007 zijn geactualiseerd worden niet in het onderhoudsproject 2008 meegenomen.

IV. Arbeidsomstandigheden

CAO-partijen zullen in het kader van het reguliere overleg aandacht besteden aan het evalueren van de rapportages die door de verschillende Arbodiensten regelmatig worden vervaardigd in het kader van de door deze diensten uitgevoerde Risico-inventarisaties en evaluaties (RIE's), alsmede de Periodieke Arbeidsgezondheidskundige Onderzoeken (PAGO's).

Het in deze onderzoeken geïntegreerde onderwerp werkdruk zal uitdrukkelijk deel uitmaken van voornoemd overleg.

Tevens zal in voornoemd overleg aandacht worden besteed aan de wijze waarop het arbeidsomstandighedenbeleid binnen de vestigingen van de werkgever is vormgegeven en de concrete resultaten hiervan ten aanzien van de verbetering van de arbeidsomstandigheden.

V. Gecertificeerde uitzendbureaus

De werkgever zal voor het inlenen van tijdelijk personeel, d.w.z. arbeidskrachten die werkzaam zijn op basis van een uitzendovereenkomst als bedoeld in art. 7: 690 BW, bij uitsluiting gebruik maken van NEN gecertificeerde uitzendbureaus.

De werkgever dient zich voor aanvang van de werkzaamheden van de ingeleende arbeidskracht er van te verzekeren dat het beoogde uitzendbureau NEN gecertificeerd is.

De werkgever dient tenslotte 2 maal per jaar te controleren of het uitzendbureau nog beschikt over de NEN certificering.

VI. Projecten Erkenning van elders Verworven Competenties (EVC)

In het kader van werkzekerheid en "employability" is gedurende de looptijd van de vorige bedrijfs-CAO op de productielocatie Lelystad een tweejarig proefproject opgestart, met als doel erkenning, certificering en indien mogelijk diplomering van bij de werkgever, dan wel in een eerder stadium reeds elders verworven competenties (waaronder kennis en vaardigheden).

In het kader van de huidige CAO is afgesproken dat ,op basis van een evaluatie van het eerste jaar van dit proefproject in Lelystad, met de vakbonden en de lokale ondernemingsraden zal worden overlegd over mogelijke vervolg EVC-projecten op beide productielocaties van de werkgever.

Deelname aan toekomstige EVC-projecten dient hierbij in principe open te staan voor CAO-medewerkers op alle functieniveaus.

VII. Toekomstige opbouw eindejaarsuitkering

Gedurende de looptijd van de CAO wordt het opbouwpercentage van de eindejaarsuitkering verhoogd tot 8,0% vanaf 1 april 2008.

Partijen verklaren zich bereid om, op voorwaarde van financiering uit de totale beschikbare loonruimte, de eindejaarsuitkering gedurende de looptijd van de volgende CAO te verhogen naar het in de CAO van 2003-2004 beoogde uiteindelijke percentage van 8,33%.

VIII. Leeftijd fase bewust personeelsbeleid

Gedurende de looptijd van de CAO zullen CAO-partijen met elkaar in overleg treden, indien een of beide partijen dat wenselijk of noodzakelijk achten zo mogelijk bijgestaan door een externe deskundige, over het opzetten van een leeftijdsfasebewust personeelsbeleid.

Bij de opzet van dit beleid zal worden geprobeerd om zo goed mogelijk aansluiting te zoeken bij de verschillende levensfasen van de diverse werknemers en de bij deze levensfasen behorende specifieke levens- en gezinssituaties.

IX. Leerwerkervaringsplaatsen

Gedurende de looptijd van de CAO zullen CAO-partijen met elkaar overleggen over het creëren van één leerwerkervaringsplaats per productielocatie, om de kansen van kansarme werkloze jongeren op de arbeidsmarkt te vergroten.

De vakverenigingen zullen met voorstellen komen inzake de wijze waarop en de voorwaarden waaronder invulling aan deze afspraak zou kunnen worden gegeven.

X. Systeem arbeidsomstandigheden

Nog in 2007 zal de werkgever de medewerkers schriftelijk uitleg geven over het bij de werkgever van toepassing zijnde Systeem Arbeidsomstandigheden (SAO), welke systematiek bepalend is voor de vaststelling van het al dan niet van toepassing zijn van de toeslagen voor arbeidsomstandigheden, de zogenoemde SAO-toeslagen, evenals de hoogte van deze toeslagen.

Lijst van afkortingen

ABU	:	Algemene Bond van Uitzendbureaus
ATV	:	Arbeidstijdverkorting
BW	:	Burgerlijk Wetboek
CAO	:	Collectieve Arbeidsovereenkomst
FUWA	:	Functiewaardering
ISF	:	Integraal Systeem Functiewaardering
IVA	:	Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
SAO	:	Systeem Arbeidsomstandigheden
UWV	:	Uitvoeringsinstantie Werknemersverzekeringen
VUT	:	Vervroegde Uittreding
WAO	:	Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering
WGA	:	regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
WIA	:	Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WW	:	Werkloosheidswet
ZW	:	Ziektewet