

Rendac Son 

sonac Burgum

ecoson

DARLING INGREDIENTS NEDERLAND

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Looptijd: 1 januari 2016 t/m 31 december 2016

 Vakmensen



INHOUDSOPGAVE

pagina

Aanhef

5

Artikel

1 Definities	6
2 Verplichtingen van de vakvereniging	7
3 Verplichtingen van de werkgever	7
4 Verplichtingen van de werknemer	10
5 Indienstneming en ontslag	11
6 Arbeidsduur en dienstrooster	12
7 Functiegroepen en salarisschalen	14
8 Bijzondere beloningen/verzuimuren	17
9 Bijzondere vergoedingen en regelingen	23
10 Zon- en feestdagen	25
11 Geoorloofd verzuim	25
12 Vakantie	28
13 Extra dagen 85% voor oudere werknemers	31
14 Vakantietoeslag	32
15 Eindejaarsuitkering	33
16 Winstafhankelijke uitkering	33
17 Arbeidsongeschiktheid	34
18 Pensioenregeling	38
19 Tussentijdse wijzigingen	39
20 Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	39

Bijlagen:

pagina

I	Salarisschalen	40
II	Functionelijst	42
III	Beroepsprocedure functiewaardering	44
IV	Regeling scholing en vorming jeugdigen	45
V	Persoonlijk ontwikkelingsplan	46
VI	Protocollaire bepalingen 1 januari 2016 - 31 december 2016	47
VII	Protocollaire bepalingen 1 januari 2015 - 31 december 2015	49
	Arbeidsvoorwaarden chauffeurs in dienst van Rendac Son en HR Service Nederland	50

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

RENDAC SON B.V.
SONAC BURGUM B.V.
ECOSON B.V.
DARLING INGREDIENTS NEDERLAND B.V.

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

CNV Vakmensen te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

(c) 2016. Cao-partijen en de AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao alsmede van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW (AWVN) te Den Haag.

Artikel 1

DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a) werkgever: de partij ter ene zijde.
- b) vakvereniging: elk der partijen ter andere zijde.
- c) werknemer:
 - 1. de werknemer (m/v) in volledige dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst, als ook de werknemer met wie in het kader van een jeugdwerkplan en/of vakopleiding een leerovereenkomst is afgesloten;
 - alsmede:
 - 2. de deeltijdwerknemer voor wie op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van werknemer in volledige dienst, 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;
 - alsmede:
 - 3. de werknemer in volledige dienst, dan wel de deeltijdmedewerker in dienst van Rendac Son, Sonac Burgum, Ecoson BV en Darling Ingredients Nederland B.V.
- d) partner: de wettelijk echtgenoot of echtgenote of de geregistreerde partner met wie de werknemer blijkens een schriftelijke verklaring duurzaam samenleeft op eenzelfde adres.
- e) periode: een bedrijfsperiode van vier weken.
- f) week: een tijdvak van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt op maandag 0.00 uur.
- g) dienstrooster: een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
- h) schaalsalaris: het salaris als opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst.
- i) periodesalaris: het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele bijzondere toeslag als bedoeld in artikel 7 (persoonlijke toeslag) en artikel 8 (toeslag voor het werken in ploegen).
- j) ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
- k) BW: Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10).

Artikel 2

VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGING

1. De vakvereniging verbindt zich geen stakingen in het bedrijf van de werkgever te zullen toepassen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen, doch alleen voor zover het werknemers aangaat die onder deze overeenkomst vallen.
2. De vakvereniging verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
3. De vakvereniging verbindt zich met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden te bevorderen en generlei actie te voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst onverminderd het bepaalde in artikel 19. Voorts verbindt zij zich krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot een ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien een actie door derden is of wordt veroorzaakt.

Artikel 3

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. Algemeen
 - a. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
 - b. De werkgever verplicht zich generlei actie te voeren of te steunen, ook niet van derden, welke tot doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden. Het bepaalde in artikel 19 valt niet onder dit verbod.
 - c. De werkgever zal een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst, alsmede van de wijzigingen, aan de werknemer uitreiken.
2. Vakbondswerk in de onderneming
 - a. De werkgever zal de vakvereniging, indien een der partijen de wens daartoe te kennen geeft, één keer per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming waarbij zo nodig ook informatie over de milieubehandeling wordt verstrekt.
 - b. Als de bedrijfssituatie dat toelaat, zulks ter beoordeling van de werkgever, zal een kaderlid van de vakvereniging tijdens werktijd door een lid van de vakvereniging kunnen worden geraadpleegd.
 - c. Voor elk der vakverenigingen zullen maximaal twee kaderleden deel uit kunnen maken van de cao-onderhandelingsdelegatie. Aan de voorbereidingen van de cao onderhandelingen kunnen deze kaderleden gezamenlijk maximaal 8 dagen besteden.

d. Kaderleden kunnen per jaar gezamenlijk maximaal 20 dagen voor de Sonse en maximaal 20 dagen voor de Bergumse bedrijven met behoud van salaris deelnemen aan bijeenkomsten, scholingsactiviteiten, bondscongres, bondsraad, districtsvergadering of andere daarmee vergelijkbare vergaderingen van de vakverenigingen. Deze regeling wordt na 1 jaar geëvalueerd.

e. Betaling van vakbondscontributie via de werkgever kan worden geregeld zolang dit fiscaal is toegestaan.

3. Werkgelegenheid

a. Werkgever en werknemers streven naar continuïteit in hun arbeidsverhouding.

b. Werkgever zal niet overgaan tot gedwongen ontslagen van werknemers ten gevolge van veranderingen in het bedrijf, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe aanleiding geven.

c. Indien deze bijzondere omstandigheden zich - naar de mening van werkgever - voordoen, zal werkgever het overleg met de ondernemingsraad en de vakvereniging openen.

d. Werkgever zal bij het tijdelijk verminderen of vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk trachten zinvolle vervangende werkzaamheden aan te bieden binnen zijn onderneming. In het geval het hierbij noodzakelijk is over te gaan tot tijdelijke overplaatsing van werknemers naar een andere afdeling of vestigingsplaats, zal de werknemer hieraan zijn medewerking verlenen.

e. Indien door natuurlijk verloop een vacature ontstaat, zal werkgever er naar streven deze bij voorkeur te doen bezetten door reeds in dienst zijnde werknemers welke geschikt zijn voor het vervullen van deze vacature.

f. Indien werkgever er niet in slaagt de bovengenoemde vacature tijdig te doen bezetten of indien de werkzaamheden van tijdelijke aard zijn, kan werkgever gebruik maken van ingeleende arbeidskrachten.

g. Wanneer werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten zal aan het betreffende uitzendbureau opgave gedaan worden van het voor de betreffende functie geldende basissalaris, rekening houdend met de daaraan gekoppelde arbeidstijden en eventuele procentuele ploegentoeslagen, teneinde deze ook toegepast te krijgen voor de betreffende uitzendkracht van het uitzendbureau.

h. Werkgever zal aandacht besteden aan de arbeidsomstandigheden in het bedrijf waarvoor er sprake zal zijn van veilige en gezonde arbeidsplaatsen. Dáár waar dit noodzakelijk en mogelijk is, zullen maatregelen worden getroffen tot het verder verbeteren van de kwaliteit van de arbeidsplaatsen en de arbeidsomstandigheden.

i. 1. Indien de werkgever tot de conclusie is gekomen dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel ten gevolge van reorganisatie of verdere automatisering respectievelijk mechanisering tot ontslagaanzegging van een in het licht van de ondernemingsgrootte belangrijk aantal werknemers met wie een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd is aangegaan moet worden besloten, zal hij zich tijdig met de vakvereniging in verbinding stellen over de overwogen maatregelen.

2. Bij de aanzegging van het hier bedoelde ontslag zullen als regel de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking komen, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.

j. Ingeval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, zal hij voorrang geven aan die sollicitanten die voorheen het langste dienstverband bij de werkgever hadden, echter alleen voor zover zij geschikt zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten en niet meer dan één jaar is verlopen sedert hun ontslag.

4. Regeling werkgeversbijdrage

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

5. Arbeidsomstandigheden

De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt.

De werkgever dient de nodige aanwijzingen en voorschriften te geven, zonodig veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en zorg te dragen voor medische begeleiding.

6. Deeltijdarbeid

a. Met betrekking tot deeltijdarbeid is de Wet Aanpassing Arbeidsduur van toepassing.

b. In afwijking van het in sub a. gestelde kan vergroting van het aantal contractueel overeengekomen uren slechts in overeenstemming met de werkgever plaatsvinden.

7. Gedeeltelijk arbeidsgehandicapte werknemers

De werkgever tracht werknemers die gedeeltelijk arbeidsgehandicapt worden, te herplaatsen in een geschikte functie.

8. Garantiebanen

Werkgever zal zich inspannen om 2 garantiebanen in te vullen. Werknemers worden beloofd conform schaal "garantiebanen".

Artikel 4

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is gehouden geen staking in het bedrijf van de werkgever te zullen toepassen of te bevorderen.
2. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
3. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
5. De werknemer is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
6. Het is de werknemer buiten dienst van de werkgever niet geoorloofd (tenzij de werkgever hem schriftelijk toestemming heeft verleend) enigerlei werkzaamheden te verrichten waaruit door hem inkomsten worden verworven.
7. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem in verband met 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.
8. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbowet dient de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften mee te werken aan medische begeleiding.

De werknemer heeft de plicht om in geval van hem onmiddellijk bedreigend gevaar voor zijn veiligheid en/of zijn gezondheid zijn werkzaamheden op te schorten teneinde de aanwezige bedrijfsleiding te waarschuwen en te assisteren bij het verhelpen van het gevaar.
9. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.
10. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de in de onderneming van de werkgever geldende regels.

Artikel 5

INDIENSTNEMING EN ONTSLAG

1. Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van maximaal 2 maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.
2. Aard van de overeenkomst

Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:
a. hetzij voor onbepaalde tijd;
b. hetzij voor bepaalde tijd.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is.

Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

3. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 668a BW van toepassing.

Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, zal de werkgever één week voor het tijdstip, waarop de voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, aan de werknemer schriftelijk hiervan mededeling doen.

4. Beëindiging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens beëindiging tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden beëindigd, neemt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een einde door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 672 BW.

5. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin de AOW gerechtigde leeftijd is bereikt.
6. Indien in afwijking van het bepaalde in het vorige lid de dienstbetrekking wordt voortgezet dan wel een AOW gerechtigde werknemer in dienst wordt genomen, is het opzegverbod zoals bepaald in artikel 670 lid 1 BW op deze werknemer niet van toepassing. Het opzegverbod als bepaald in artikel 670 lid 1 en het opzegverbod zoals bepaald in artikel 670 lid 3 zijn niet van toepassing op de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

7. Indien een AOW gerechtigde werknemer in dienst wordt genomen danwel de dienstbetrekking na de AOW gerechtigde leeftijd wordt voortgezet geldt zowel voor de werkgever als de werknemer een opzegtermijn van één maand.

Artikel 6

ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER

1. De werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een tijdvak van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dag.
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week en 8 uur per dienst.
 - c. een 3-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week en 8 uur per dienst.
2.
 - a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 uur en 18.00 uur.
 - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer wekelijks van dienst wisselt en een van de diensten een ochtenddienst of middagdienst is.
 - c. In 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer wekelijks van dienst wisselt en een van de diensten een ochtenddienst, middagdienst of nachtdienst is.
3. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
4.
 - a. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever met de betrokken werknemers overleg plegen over algemene dienstroosterwijzigingen.
 - b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de vakvereniging daarvan tijdig in kennis stellen.
5. Dienstrooster chauffeurs en overladers
 - a. Onder arbeidsuren worden verstaan de diensturen, verminderd met de werkelijke genoten rust- en schafttijden. Indien de rusttijd in zijn standplaats tussen twee ritten drie uur of minder bedraagt, zullen deze uren onder aftrek van één uur voor schaft, worden aangemerkt als arbeidsuren.

- b. Iedere werknemer werkt volgens een opkomstschema, zoals dat aan het begin van elke week voor hem is vastgesteld. Tussentijdse afwijkingen van het schema zijn te allen tijde mogelijk. Bij het vaststellen van het schema zal er van worden uitgegaan, dat iedere werknemer in een cyclus van vier aaneengesloten weken (160 uur per periode), indien de dienst dit toelaat, op niet meer dan één en twintig werkdagen arbeid verricht.

- c. Twee ploegenrooster chauffeurs:
Indien een chauffeur wordt ingezet op een twee ploegenrooster ontvangt hij voor ieder gewerkt uur (behoudens overwerk) een toeslag van 7,5 %. Deze toeslag is pensioen-gevend. De onregelmatigheidstoeslag van artikel 8 lid 5 komt dan te vervallen.

- d. Chauffeurs, in dienst getreden voor 1 januari 2007, kunnen vanaf de datum waarop zij 59 jaar worden, niet worden verplicht tot het werken in een twee ploegenrooster.

6. Arbeidstijdverkorting

- a. De werknemer die het gehele kalenderjaar in dienst is heeft recht op 14 ATV-dagen. Bij aanneming en ontslag gedurende het kalenderjaar zullen de ATV-dagen proportioneel worden toegekend en afgerond op hele dagen. De ATV-dagen worden, behoudens het in sub b bepaalde, door werkgever aangewezen. In de zomermaanden - medio juni/medio september - worden in principe geen ATV-dagen aangewezen. ATV-dagen zijn in principe hele dagen of diensten, doch kunnen, indien het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet, ook in blokken van vier uren worden opgenomen.

- b. Per kalenderjaar mag de werknemer twee van zijn ATV-dagen zelf aanwijzen indien:
 - de aanwijzing schriftelijk wordt doorgegeven aan zijn chef overeenkomstig door werkgever tijdig bekend te maken instructies;
 - de aanwijzing niet plaatsvindt in de in lid a bedoelde zomermaanden noch in een week waarin zon- en/of feestdagen vallen.

Door werknemers in de ploegendienst mag per kalenderjaar maximaal 1 dag op zaterdag worden aangewezen.

- c. Jaarlijks voor 1 december wordt het rooster conform de bij de bedrijven gebruikelijke huidige regelingen voor het komende jaar gepubliceerd. Tot 14 dagen na bekendmaking krijgt de werknemer de gelegenheid eventuele bezwaren in te dienen bij het desbetreffende afdelingshoofd. Indien men niet tot overeenstemming kan komen kan bemiddeling van de afdeling p & o worden gevraagd.

Voor de werknemers in de ploegendienst die op maandag roostervrij zijn, zullen ATV-dagen niet op maandag worden vastgesteld. Indien om bedrijfsredenen van de vastgestelde data moet worden afgeweken, zullen in overleg nieuwe data worden vastgesteld.

- d. Alle ATV-dagen moeten zijn aangewend in het kalenderjaar waarop zij betrekking hebben, tenzij, in het geval als bedoeld in sub f lid 2, een vervangende ATV-dag eerst in het opvolgende kalenderjaar kan worden aangewezen.

e. ATV-dagen zijn géén vakantiedagen en zullen nooit in geld worden uitbetaald noch worden ingehouden. ATV-dagen worden geacht te zijn opgenomen op de vastgestelde data, behoudens in de volgende gevallen:

1. Indien een toegewezen ATV-dag samenvalt met een afwezigheidsdag als bedoeld in artikel 11, lid 2, sub a t/m k en sub n; in dit geval zal de ATV-dag worden verzet naar een andere, in overleg vast te stellen datum.

2. Indien een ATV-dag, niet zijnde een collectieve ATV-dag samenvalt met een ziekte-dag vervalt de ATV-dag. Indien de werknemer ziek is gedurende de geplande opname van meerdere aaneengesloten ATV-dagen, vervallen de ATV-dagen niet.

Deze niet-genoten ATV-dagen worden opnieuw binnen twee weken na de datum van hervatting van de werkzaamheden toegewezen. Indien echter de werknemer gedurende een lange periode van arbeidsongeschiktheid verhinderd is arbeid te verrichten, vervalt per tijdvak van 4 weken 1 roostervrije dag of dienst. Indien de werknemer alle ATV dagen heeft ingeleverd voor PC privé en/of sparen voor pensioen, wordt een vakantiedag in mindering gebracht.

f. De waarde van een ATV-dag met betrekking tot fietsplanregeling en uitdiensttreding is het bruto schaalsalaris op dagbasis inclusief de vaste toeslagen (ploegentoeslag, eventuele persoonlijke toeslag, vakantietoeslag).

Artikel 7

FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN

1. a. De functies van de werknemers zijn omschreven in een functiebeschrijving waarin alle structurele werkzaamheden onder te brengen moeten zijn en zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen.

De indeling is vermeld in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn schaalsalaris en het aantal functiejaren dan wel de leeftijd waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.

b. Van de indeling in een functiegroep zijn uitgezonderd de werknemers met wie in het kader van garantiebanen, een jeugdwerkplan en/of vakopleiding een leerovereenkomst is afgesloten.

c. Het salaris van de werknemer als bedoeld in sub b. van dit lid wordt vastgesteld in zijn individuele arbeidsovereenkomst. Het is bij een arbeidsduur van 40 uur per week minimaal gelijk aan het wettelijk minimum-(jeugd)loon en bij een arbeidsduur van minder dan 40 uur aan een evenredig deel hiervan.

d. Bij elke functiegroep behoort een groepschaal, bestaande uit:

- een leeftijdsschaal geldend tot en met het bereiken van de 21-jarige leeftijd in de volgens artikel 1 bedoelde periode en
- een functiejarenschaal.

De schaalsalarissen zijn gebaseerd op een arbeidsduur van 40 uur per week. Zij zijn opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst.

e. Voor de deeltijdwerknemer van de werkgever wordt het schaalsalaris vastgesteld door het schaalsalaris dat voor hem zou gelden bij een arbeidsduur van 40 uur per week te vermenigvuldigen met een breuk, waarvan de noemer gevormd wordt door het getal 40 en de teller door het aantal uren van de arbeidsduur per week van de deeltijdwerknemer, zoals is vastgesteld in zijn individuele arbeidsovereenkomst.

f. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie kan hij gebruik maken van de in de onderneming geldende beroepsprocedure zoals opgenomen in bijlage III "Beroepsprocedure functiewaardering" van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

2. a. Werknemers die over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende groepschaal geplaatst.

b. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een bepaalde tijd - doch niet langer dan gedurende 3 perioden - in een lagere groepschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. In uitzonderingsgevallen kan deze inleertijd eenmaal met 3 perioden worden verlengd.

3. a. Werknemers die worden geplaatst in een hogere functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden volgens die hogere salarisschaal betaald met ingang van de periode volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.

De salarisverhoging bedraagt voor werknemers van 21 jaar en ouder tenminste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken groepschalen en niet meer dan nodig is om het eerstkomende hogere bedrag in de nieuwe schaal te bereiken.

b. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lagere functie, worden volgens die lagere salarisschaal betaald met ingang van de periode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.

De salarisverlaging bedraagt voor werknemers van 21 jaar en ouder tenminste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken groepschalen en niet meer dan nodig is om het eerstkomende lagere bedrag in de nieuwe schaal te bereiken.

- c. 1. Werknemers van 21 tot en met 58 jaar die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lagere functie worden geplaatst, ontvangen vanaf dat tijdstip het bij deze lagere functie behorende schaalsalaris, met dien verstande dat het verschil tussen het huidige en het bij de lagere functie behorende schaalsalaris tot 59-jarige leeftijd over een periode van 5 jaar wordt afgebouwd conform de volgende staffel: 1e jaar 100 %, 2e jaar 80 %, 3e jaar 60 %, 4e jaar 40 % en 5e jaar 20 %. Boven 58 jaar blijft lid 3c2 van toepassing.
2. Het schaalsalaris van werknemers van 59 jaar en ouder die door bedrijfsomstandigheden in een lagere functie worden geplaatst, wordt als gevolg hiervan niet verlaagd.
- d. Het schaalsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het schaalsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever - in afwijking van het in dit artikel en in artikel 17 bepaalde - naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
- e. 1. De werknemer, die tijdelijk een functie volledig waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen.
2. Indien de tijdelijke waarneming tenminste 2 achtereenvolgende dagen (of diensten) heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen dagen of diensten per periode.
- De uitkering bedraagt de helft van het verschilbedrag bij 0 functiejaren tussen de twee betrokken salarisschalen. Het in dit lid bepaalde is alleen van toepassing op werknemers die de bij hun salarisschaal behorende functievulwassen leeftijd hebben bereikt.
3. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

Toepassing van de salarisschalen

4. De salarissen van de werknemers die nog niet het maximum van hun functiejaren schaal hebben bereikt, worden eenmaal per jaar opnieuw vastgesteld. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in lid 3 onder a, b, c of d van dit artikel alsmede ten aanzien van de werknemers die op grond van het in lid 2 onder b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

5. Werknemers die nog niet de in hun leeftijdsschaal voorkomende maximumleeftijd van 21 jaar hebben overschreden, ontvangen het salaris dat met hun leeftijd overeenkomt vanaf de eerste dag van de periode waarin die leeftijd wordt bereikt.

Werknemers die deze leeftijd hebben overschreden, ontvangen het schaalsalaris dat overeenkomt met het aantal jaren op 1 januari dat zij na het bereiken van die maximumleeftijd c.q. na indiensttreding in die functie onafgebroken daarin ingedeeld zijn geweest, behoudens het bepaalde in lid 3 van dit artikel.

Valt het tijdstip van indiensttreding vóór 1 juli van enig jaar, dan wordt de werknemer op 1 januari daaraanvolgend geacht reeds één jaar in dienst te zijn.

6. Voor elke volle dienst of een gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer niet heeft gewerkt, wordt het salaris met een evenredig deel verminderd, tenzij het salaris krachtens een der bepalingen van deze overeenkomst wordt doorbetaald of aangevuld.
7. Onvolledige functievervulling

Van een werknemer, welke blijf heeft gegeven van een onjuiste of ondeugdelijke taakvervulling kan het salaris worden verlaagd. De verlaging bedraagt maximaal 2 procent van het schaalsalaris bij 0-functiejaren en kan maximaal 13 perioden worden gehandhaafd.

Omtrent de beslissing het schaalsalaris van een werknemer te verlagen zal door een door de ondernemingsraad benoemde commissie een oordeel kunnen worden gevormd.

Artikel 8

BIJZONDERE BELONINGEN/VERZUIMUREN

1. Algemeen

Het schaalsalaris, bepaald op grond van artikel 7, wordt geacht de beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst.

Bijzondere beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan normaliter uit een volledige functievervulling in dagdienst voortvloeit.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris, vermeerderd met de persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7, gegeven.

- a. Deze toeslag wordt uitgedrukt in een percentage van het schaalsalaris vermeerderd met de persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7 en bedraagt voor de 3-ploegen dienst 25%.

Deze toeslag is gebaseerd op de volgende toeslagpercentages:

Voor uren gewerkt tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 24.00 uur

- ochtendienst: 5% (dit is de tijd gelegen tussen 06.00 uur en 14.00 uur)
- middagdienst: 15% (dit is de tijd gelegen tussen 14.00 uur en 22.00 uur)
- nachtdienst: 25% (dit is de tijd gelegen tussen 22.00 uur en 06.00 uur)

Voor uren gewerkt op maandag tussen 0.00 uur en 06.00 uur: 50%.

Voor uren gewerkt op zaterdag tussen 0.00 uur en maandag 0.00 uur: 100%.

- b. De werknemers werkzaam in de 2- en 3-ploegendienst die de leeftijd van 59 jaar hebben bereikt en tenminste 5 jaar in de ploegendienst hebben gewerkt, mogen op eigen verzoek deze ploegendiensten verlaten doch alleen wanneer aan hen zinvolle vervangende werkzaamheden kunnen worden opgedragen. Van het bedrag van de ploegentoeslag behouden zij dan de volgende percentages:

- 1% per gewerkt ploegendienstjaar beneden de leeftijd van 40 jaar
- 2% per gewerkt ploegendienstjaar bij een leeftijd van 40 tot 48 jaar
- 4% per gewerkt ploegendienstjaar bij een leeftijd van 48 tot 55 jaar, respectievelijk de hogere leeftijd waarop de ploegendienst wordt verlaten.

- c. Bij volledige 2-ploegendienst bedraagt de toeslag 15%. Deze toeslag is gebaseerd op de navolgende werktijden en toeslagpercentages:

Ochtendienst

werkdagen	werktijden	toeslaguren
dinsdag	6 - 14 uur	6 - 7 uur = 1 uur à 25%
woensdag	6 - 14 uur	6 - 7 uur = 1 uur à 25%
donderdag	6 - 14 uur	6 - 7 uur = 1 uur à 25%
vrijdag	6 - 14 uur	6 - 7 uur = 1 uur à 25%
zaterdag	6 - 15 uur	6 - 12 uur = 6 uur à 50%
		12 - 15 uur = 3 uur à 100%

Middagdienst

maandag	15 - 22 uur	18 - 22 uur = 4 uur à 25%
dinsdag	14 - 22 uur	18 - 22 uur = 4 uur à 25%
woensdag	14 - 22 uur	18 - 22 uur = 4 uur à 25%
donderdag	14 - 22 uur	18 - 22 uur = 4 uur à 25%
vrijdag	14 - 22 uur	18 - 22 uur = 4 uur à 25%

- d. De ploegentoeslag voor de twee-ploegendienst meelafdeling bedraagt 10%. Deze toeslag is gebaseerd op de navolgende werktijden:

ochtendienst

maandag t/m vrijdag 06.00 uur - 14.45 uur

middagdienst

maandag t/m vrijdag 13.00 uur - 21.30 uur

- e. De werknemer die binnen onderstaand rooster achtereenvolgens werkt in de vroege-, dag- en avonddienst op doordeweekse dagen ontvangt een toeslag per periode van 7,5%.

Deze toeslag is gebaseerd op de navolgende uren en toeslagpercentages:

maandag:

van 04.00 uur tot 06.00 uur: 100%

van 06.00 uur tot 07.00 uur: 25%

dinsdag t/m vrijdag:

van 04.00 uur tot 06.00 uur: 35%

van 06.00 uur tot 07.00 uur: 25%

maandag t/m vrijdag:

van 18.00 uur tot 21.30 uur: 30%

3. Plaatsing in een hoger betaald dienstrooster

Indien een werknemer geplaatst wordt in een dienst met een hogere toeslag ontvangt hij de betreffende ploegentoeslag dienst- en tijdsgelang over de desbetreffende perioden. Indien de plaatsing in die dienst met een hogere toeslag tenminste 3 volle perioden heeft geduurd, wordt hij geacht definitief te zijn geplaatst in de desbetreffende dienst. Bij terugplaatsing binnen deze termijn in zijn oorspronkelijke dienst ontvangt de werknemer eenmalig betaling van evenveel "over"-uurvergoedingen als overeenkomt met het aantal volle weken dat hij geplaatst was in de tijdelijke dienst.

4. Plaatsing in een lager betaald dienstrooster

De werknemer die anders dan door eigen toedoen of ongeschiktheid of anders dan op eigen verzoek wordt geplaatst in een lager betaald dienstrooster, ontvangt na overplaatsing - indien hij langer dan 3 perioden maar korter dan 3 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest - gedurende de lopende periode plus nog een periode, zijn oude ploegentoeslag.

Indien de werknemer langer dan drie jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest:

Gedurende de eerste 12 maanden, direct aansluitend op de feitelijke overplaatsing, zal geen afbouw plaatsvinden van de ploegentoeslag. In de daarop volgende periode zal jaarlijks maximaal 10% per jaar van de toeslag worden afgebouwd. Indien men bij aanvang van de afbouw 50 jaar of ouder is, wordt niet verder afgebouwd dan tot 50% van de oorspronkelijke toeslag.

5. Beloning chauffeurs

Voor chauffeurs in dagdienst, die moeten werken ten gevolge van bedrijfsspecifieke verplichtingen anders dan in een normale dagdienst, geldt een onregelmatigheidstoeslag. Deze toeslag wordt uitgedrukt in een percentage van het schaalsalaris en bedraagt 33% per uur voor de uren voor 07.00 uur en na 19.00 uur.

6. Meeruren deeltijdwerknemer

Wanneer de deeltijdwerknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar blijft binnen het dienstrooster op basis van artikel 6 lid 1 van een werknemer in volledige dienst, wordt over deze meeruren geen toeslag betaald. Wel wordt over deze meeruren tot maximaal 8 uur per dag en 40 uur per week (inclusief de contractueel overeengekomen uren) vakantierechten, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en pensioenrechten opgebouwd.

7. Overwerk

- a. Onder overwerk wordt verstaan alle door of namens de werkgever opgedragen arbeid op uren vallende buiten het voor de betrokken werknemer geldende dienstrooster, behoudens het bepaalde in dit lid onder sub d.
- b. 1. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt, maar indien de eisen van het bedrijf het noodzakelijk maken, kan de werkgever het aan de werknemer opdragen, in welk geval deze verplicht is het te verrichten. Deze verplichting geldt niet voor werknemers die de leeftijd van 56 jaar hebben bereikt.

2. Indien een chauffeur van 56 jaar of ouder uitdrukkelijk verzoekt om overwerk te beperken wordt in overleg met de afdeling planning er naar gestreefd om een geplande route van 40 uur per week aan te bieden.
- c. Over het verrichten van overwerk zal zo mogelijk vooraf overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad.
- d. Voor het betalen van de in lid 7 sub g. genoemde bedragen wordt niet als overwerk beschouwd:
 1. incidenteel overwerk van 15 minuten of minder per dag;
 2. werk door een werknemer in dagdienst verricht op uren buiten het voor betrokkene geldende dienstrooster (verschoven dienstrooster) als aan de volgende voorwaarden is voldaan:
 - a. het aantal werkuren volgens normaal geldend dienstrooster niet wordt overschreden;
 - b. het verschoven dienstrooster tenminste 1 dag van tevoren aan de betrokkene bekend is gemaakt;
 - c. het verschoven dienstrooster niet eerder aanvangt dan 06.00 uur en niet later eindigt dan 18.00 uur;
 - d. het verschoven dienstrooster geen verlenging van de schafttijden tot gevolg heeft.
 3. werk in dagdienst verricht door een deeltijdwerknemer van de werkgever op uren buiten het dienstrooster:
 - a. mits het niet eerder aanvangt dan 06.00 uur en niet later eindigt dan 18.00 uur;
 - b. indien het aantal uren op die dag niet groter is dan 8.00 uren.

4. indien wegens niet-schematische bedrijfsstagnatie verzuimde of te verzuimen uren worden ingehaald, mits de werkgever over de verzuimde uren het salaris heeft doorbetaald c.q. zal doorbetalen;
5. indien andere dan de in de artikelen 10, 11 en 12 bedoelde verzuimde of te verzuimen dagen of uren worden ingehaald;
6. uren op welke de werknemer op eigen verzoek buiten het dienstrooster werkt;
7. uren op welke, na overleg met de ondernemingsraad, door de gehele onderneming dan wel door een of meerdere afdelingen buiten het dienstrooster wordt gewerkt met het doel om in verband met bijzondere omstandigheden tevoren niet gewerkte of later niet te werken uren in te halen;
8. uren door een chauffeur of rijder gewerkt in buiten zijn dienstrooster vallende tijd, indien deze uren nog dezelfde week door schaft- of rusttijd van gelijke duur worden ingehaald;
9. arbeid als bedoeld in lid 3, tenzij verricht op uren uitgaande boven 80 respectievelijk 120, in de 2- respectievelijk 3-ploegendienst;
10. indien de werknemer verzuimuren opneemt voor eigen rekening en deze uren in overleg met zijn chef worden ingehaald, zal hierbij geen sprake zijn van overwerktoeslag.
 - e. De betaling van een verschoven dienst als bedoeld in lid 7 sub d onder 2 is gelijk aan die van de normale dienst volgens het dienstrooster.
 - f. Schafttijd in de fabriek op uren buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk, wordt als overwerk uitbetaald.
 - g. In geval van overwerk wordt per uur overwerk betaald:
 1. 1,5 "over"-uur, indien het verricht wordt op uren gelegen tussen maandag 0.00 uur en zaterdag 0.00 uur;
 2. 2 'over'-uren, indien het verricht wordt op uren gelegen tussen zaterdag 0.00 uur en maandag 0.00 uur;
 3. voor overuren op feestdagen geldt uitsluitend het bepaalde in artikel 10.
 4. voor chauffeurs en overladers waarvan het aantal arbeidsuren, alsmede doorbetaalde afwezigheidsuren, uitgaat boven de 40 uur per week, zal - voor zover deze uren niet reeds zijn betaald als overwerk - ingevolge artikel 8 lid 7 een vergoeding worden gegeven van 50% van het uursalaris.

- h. De werknemer die overwerk heeft verricht zal, indien het bedrijfsbelang zich hier niet tegen verzet, evenveel vrijaf zonder behoud van salaris opnemen als overeenkomt met het aantal overuren dat hij in de afgelopen twee perioden heeft verricht.
- i. De overwerktoeslag wordt altijd in geld uitgekeerd, met inachtnaam van navolgende bepaling: indien het saldo snipperuren (incl. overuren) op 31.12. van enig jaar minder dan 100 uur bedraagt, krijgt de medewerker de mogelijkheid in het daaropvolgende jaar de toeslag op overuren met een maximum van 100 uur als vrije tijd te laten noteren. Deze regeling geldt alleen gedurende de looptijd van het contract en zal daarna worden geëvalueerd.
- j. In geval van overwerk worden de toeslagen genoemd in artikel 8 lid 2 niet betaald.

8. Vergoeding voor consignatie

- a. de werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt voor het zich beschikbaar houden voor opkomst per week van consignatiedienst een bruto vergoeding van € 110,28.
- b. de consignatieperiode loopt van maandag 06.00 uur tot zaterdag 18.00 uur.
- c. het aantal weekenden waarin men verplicht geconsigneerd kan zijn bedraagt maximaal tien per bedrijf.
- d. met zwaarwegende privéomstandigheden wordt rekening gehouden.
- e. haaluren voor geconsigneerde werknemers:
 - de werknemer die onverwachts wordt ontboden voor het verrichten van overwerk, krijgt twee uren van 100% uitbetaald indien de opkomst plaatsvindt tussen maandag 0.00 uur en zaterdag 0.00 uur en drie uren van 100% indien de opkomst plaatsvindt tussen zaterdag 0.00 uur en maandag 0.00 uur.
 - onder "onverwachts ontboden worden" wordt verstaan het geval waarin de werknemer binnen 24 uur voor zijn opkomen is geroepen c.q. gewaarschuwd en deze een extra reis naar de fabriek moet maken. De zg. calamiteitenregeling tijdens dierziekte komt te vervallen.

9. Haaluren

- a. de werknemer, niet zijnde geconsigneerd, die onverwachts wordt ontboden voor het verrichten van overwerk, krijgt drie uren van 100% uitbetaald indien de opkomst plaatsvindt tussen maandag 0.00 uur en zaterdag 0.00 uur en vier uren van 100% indien de opkomst plaatsvindt tussen zaterdag 0.00 uur en maandag 0.00 uur, met dien verstande dat een dergelijke beloning in een aaneengesloten tijdsbestek van 6 uur slechts eenmaal per werknemer wordt toegekend.
- b. onder "onverwachts ontboden worden" wordt verstaan het geval waarin de werknemer binnen 24 uur voor zijn opkomen is geroepen c.q. gewaarschuwd en deze een extra reis naar de fabriek moet maken.
- c. De zg. calamiteitenregeling tijdens dierziekte komt te vervallen.

10. Slaapuren

Voor werknemers die werkzaam zijn in de dagdienst en tussen 23.00 uur en 07.00 uur daaraanvolgend overwerk moeten verrichten geldt onderstaande slaapurenregeling. Deze slaapurenregeling is tevens van toepassing op werknemers, werkzaam in de ploegdienst voor zover er overwerk verricht moet worden op zaterdag, zondag of een feestdag tussen 22.00 uur en 06.00 uur daaraanvolgend.

- a. wanneer de werknemer binnen 8 uur na beëindiging van bovengenoemd overwerk volgens dienstrooster moet opkomen, kan werknemer van deze dienst zoveel uren met doorbetaling van het periodesalaris extra verzuimen als het aantal uren dat hij tussen 23.00 uur en 07.00 uur, respectievelijk tussen 22.00 uur en 06.00 uur heeft overgewerkt.
- b. aan een werknemer welke in opdracht van de werkgever werkt op uren, welke hij overeenkomstig het bepaalde onder a kan verzuimen, wordt over de gewerkte uren een toeslag betaald van 150%.
- c. wanneer voor de werknemer binnen 8 uur na het beëindigen van het bovengenoemd overwerk geen dienstrooster is vastgesteld, dan worden de gewerkte uren als overuren uitbetaald, vermeerderd met een toeslag van 100%.
- d. indien het aantal slaapuren op grond van de Arbeidstijdenwet hoger is dan het aantal uren onder a, dan geldt dit hogere aantal.

- 11. Planners van de afdeling transport die zich van vrijdag einde werktijd tot maandag 06.00 uur bereikbaar dienen te houden, ontvangen hiervoor per weekend een vergoeding van € 28,08 bruto.

Artikel 9

BIJZONDERE VERGOEDINGEN EN REGULINGEN

1. Premie schadevrij rijden

Chauffeurs, die het gehele jaar in dienst zijn ontvangen een premie voor schadevrij rijden van € 210,68 bruto. Voor elke schade wordt € 28,08 in mindering gebracht, indien men veroorzaker van de schade is.

2. Vergoeding reiskosten woon-werk verkeer

- a. De volgende staffel wordt gehanteerd voor vergoeding van de kosten voor het woon/werkverkeer:

0 - 10 km	€ 50,73
10 - 15 km	€ 56,02
15 - 20 km	€ 66,43
20 km of meer	€ 72,17

De reiskosten bij extra opkomst worden op basis van werkelijke woon-werkkilometers vergoed met een minimum van € 5,30. De werkelijke kilometervergoeding (retour) wordt vastgesteld op basis van € 0,28.

De in dit lid vermelde vergoedingen worden toegekend onder toepassing van de fiscale wetgeving.

De uitbetaling van de reiskosten wordt stopgezet na 4 volle kalenderweken aangesloten vakantie of arbeidsongeschiktheid.

b. Werkgever stelt werknemers in de gelegenheid de bruto winstafhankelijke uitkering en/ of eindejaarsuitkering binnen de fiscaal geldende regelingen geheel of gedeeltelijk in te ruilen tegen een netto reiskostenvergoeding. Met de fiscale ruimte in de reiskosten wordt bedoeld het verschil tussen aan de ene kant de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer zoals deze conform cao wordt uitbetaald en aan de andere kant hetgeen binnen de fiscaal geldende regelingen onbelast aan reiskosten mag worden uitbetaald.

3. Koffiegeld chauffeurs (incl. telefoonkosten onderweg)

De vergoeding bedraagt € 2,85 per rijdag. De vergoeding van de medewerkers van de vestiging Woudenberg is vastgesteld op € 3,40. De in dit lid vermelde vergoedingen worden toegekend onder toepassing van de fiscale wetgeving.

4. Kleding en schoeisel

Dienstkleding en schoeisel zal, voorzover deze in verband met de te verrichten werkzaamheden op aanwijzing van de werkgever dient te worden gedragen, door werkgever kosteloos ter beschikking worden gesteld.

5. WGA premie

Gedurende de looptijd van deze cao wordt geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om 50% van de WGA-premie door te berekenen aan de medewerkers.

Artikel 10

ZON- EN FEESTDAGEN

Onder feestdagen wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

1. Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten, dat aanvangt op 0.00 uur van de betrokken zon- of feestdag.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster, dan wel indien technische omstandigheden of de volksgezondheid dit noodzaken.
4. Indien op een op maandag tot en met vrijdag vallende feestdag niet wordt gewerkt, wordt het inkomen over die feestdag normaal doorbetaald.
5. Indien op een feestdag wèl wordt gewerkt, worden per gewerkt uur 3 "over"-uren betaald, tenzij het periode-inkomen wordt doorbetaald. In dat geval worden 2 "over"-uren betaald.

Indien echter een gelijk aantal roosteruren vrij met behoud van periode-inkomen wordt gegeven, worden de bovengenoemde aantallen "over"-uren met 1 verminderd.

6. Indien een feestdag valt op een maandag en ondanks deze vrije maandag werknemers volgens rooster 40 uur moeten werken in de week van die vrije maandag, terwijl in de op die maandag volgende cyclus van drie weken hiervoor geen compensatie is opgebouwd, dan wordt deze maandag alsnog gecompenseerd middels een vervangende vrije dag.

Artikel 11

GEOORLOOFD VERZUIM

In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 628 en 629b BW en voorzover op deze tijden normaal arbeid had moeten worden verricht, geldt het volgende:

1. Bij verzuim als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 17 bepaalde van toepassing;
2. In de navolgende gevallen kan de werknemer doorbetaald verlof opnemen mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie van zijn echtgenote of van zijn tot zijn gezin behorende kinderen of pleegkinderen; dit geldt ook voor de werknemer die de begrafenis of crematie van een zijner ouders moet regelen;
- b. gedurende één dag of dienst wegens het overlijden en één dag of dienst bij de begrafenis of crematie van zijn niet onder a. genoemde kinderen of pleegkinderen, ouders of schoonouders, broers of zusters, zwagers of schoonzusters, schoonzoons of schoondochters van de werknemer;
- c. gedurende één dag of dienst bij overlijden of bij de begrafenis of crematie van een grootvader of grootmoeder, grootvader of grootmoeder van de echtgenote, kleinkind of andere - mits tot het gezin van de werknemer behorende bloed - of aanverwanten;
- d. gedurende één halve dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer;
- e. gedurende twee dagen of diensten bij huwelijk van de werknemer;
- f. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, vader, moeder, broer of zuster, zwager of schoonzus;
- g. gedurende de bevalling van de echtgenote of (geregistreerde) partner, met wie de werknemer samenwoont. De werknemer kan betaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet Arbeid en Zorg gedurende twee dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of de (geregistreerd) partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent;
- h. gedurende één dag of dienst bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de ouders of van de schoonouders van de werknemer en bij 50- en 60-jarig huwelijk van de grootouders van de werknemer;
- i. gedurende één dag of dienst op de dag dat de werknemer 25 jaar of 40 jaar in dienst van de werkgever is;
- j. gedurende één dag of dienst bij de priesterwijding van een zoon of bij de Grote Professie van een kind of pleegkind;
- k. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde, buiten zijn schuld ontstane verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, onder aftrek van de vergoeding voor loonderving welke hij van derden had kunnen ontvangen en dan gedurende de werkelijk noodzakelijke tijd;
- l. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, tot een maximum van twee uren, voor noodzakelijk bezoek aan de huisarts respectievelijk tandarts en van maximaal één dag voor bezoek aan een specialist, voorzover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor inkomensderving welke de werknemer van derden had kunnen ontvangen.

Gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het periode-inkomen plaats;

- m. gedurende maximaal één dag voor het zoeken van een nieuwe werkring indien opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever geschiedt en mits de werknemer tenminste gedurende zes weken onafgebroken in zijn dienst is geweest;
 - n. De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70 % van het maandinkomen opnemen (als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet Arbeid en Zorg) gedurende tweemaal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met de ziekte van:
 1. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b. genoemde persoon;
 2. de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde)partner met wie hij samenwoont;
 3. de ouder van de werknemer
 - o. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet Arbeid en Zorg gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij de opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV Werkbedrijf.
3. De werkgever zal in bijzondere gevallen aan de werknemer verzuim zonder behoud van salaris toestaan, mits het bedrijfsbelang naar zijn oordeel de afwezigheid van de werknemer toelaat.
 4. Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris (periode-salaris) is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden zoals bij wet bepaald;
 - b. de 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 en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakvereniging overleg is gepleegd;
 - c. de verlenging van een verkorte werkweekvergunning (een zgn. nul-uren week daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub b. omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakvereniging tijdig, d.w.z. tenminste één week vóór het ingaan van de verlenging, daarvan mededeling doet.

Artikel 12

VAKANTIE

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Vakantieduur

a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op 20 dagen of diensten vakantie zulks met behoud van zijn periodesalaris. Daarenboven heeft de werknemer recht op 5 bovenwettelijke dagen of diensten.

b. De werknemer die gedurende het vakantiejaar de 40-, 45-, 50-, of 55-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft in afwijking van de hiervoor onder a. genoemde vakantie, recht op 26, 28, 29 respectievelijk 31 dagen of diensten.

3. Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag

a. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de hiervoor in lid 2 sub a. genoemde vakantie.

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

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

d. Indien de dienstbetrekking korter dan één maand heeft geduurd heeft de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie.

4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie

De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mee te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) heeft verworven maar nog niet heeft genoten, zodat de werkgever weet op hoeveel onbetaald verlof de werknemer aanspraak kan maken.

5. Het niet verwerven van vakantie gedurende onderbreking van de werkzaamheden

a. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.

b. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

1. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer;

2. zwangerschaps- en bevallingsverlof;

3. het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire (of vervangende) dienst;

4. het opnemen van verlof gebaseerd op een in vorige dienstbetrekking verworven doch niet genoten vakantie;

5. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;

6. tegen zijn wil - anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid - niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdvermindering).

In de hiervoor onder b. sub 1. en 2. bedoelde gevallen wordt slechts vakantie verworven over de bij wet vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat de tijdvakken samengeteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

c. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld in dit artikel onder lid b. sub 1. en 2. in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hiervoor bedoelde onderbreking is het in lid 3 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.

d. De verworven vakantie genoemd in dit lid onder sub b. punt 1., 2. en 6. vervalt, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

e. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantie-rechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

6. Aaneengesloten vakantie

a. Een aaneengesloten vakantie omvat desgewenst drie kalenderweken.

b. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste vakantiedag als bedoeld in lid 7 van dit artikel of met een roostervrije- of feestdag, zal deze dag niet als vakantie op het vakantietegoed in mindering worden gebracht. Overigens gelden vakantiedagen die samenvallen met dagen waarop niet wordt gewerkt maar waarop het salaris wordt aangevuld of doorbetaald krachtens deze overeenkomst, niet als vakantie.

7. Vakantiedagen

- a. De werkgever kan per kalenderjaar ten hoogste 2 dagen of diensten als verplichte vakantiedagen aanwijzen. Het vaststellen van deze dagen geschiedt in overleg met de ondernemingsraad en als regel bij de aanvang van het vakantiejaar.
- b. De werknemer kan de overblijvende vakantie opnemen wanneer dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
- c. De werknemer kan zijn vakantie opnemen in delen van minimaal een halve dag of dienst tenzij anders overeengekomen.
- d. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad bepalen, dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie voor een bepaald tijdstip moet indienen.

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

- a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen, genoemd in dit artikel onder lid 5. sub b.1. en onder sub f, alsmede in artikel 11 lid 2 sub a, b, c, g. en h. gelden niet als vakantie.
- b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie op een vakantiedag of -dienst, zullen de dagen waarop de arbeidsongeschiktheid zich voordoet, niet als vakantie worden geteld indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd dan wel over die dagen een wettelijke uitkering terzake van ziekte is ontvangen.
- c. Indien een van de hiervoor onder a van dit artikellid genoemde verhinderingszaken zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of tijdens een vastgestelde vakantiedag (of: -dienst) dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen aan werkgever.
- d. Indien aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig wordt gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop deze dagen alsnog zullen worden opgenomen.

9. Vakantie bij beëindiging dienstverband

- a. Bij de beëindiging van de dienstbetrekking zal de werknemer - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. Deze vakantie mag echter niet eenzijdig in de termijn van opzegging worden vastgesteld.

- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen zal de resterende vakantie bij het einde van de dienstbetrekking worden uitbetaald.
- c. Te veel genoten vakantie zal bij de beëindiging van de dienstbetrekking worden verrekend.

10. Vervangende schadevergoeding

Behoudens in het geval als bedoeld in lid 9 onder b. kan vakantie nooit worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

11. Vakantierechten buiten het vakantiejaar

Indien de werknemer zijn vakantierechten niet heeft opgenomen vóór 30 september direct volgende op het vakantiejaar waarin deze rechten zijn verworven, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

12. Verjaring

Vakantie die niet is opgenomen vervalt binnen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 13

EXTRA DAGEN 85 % VOOR OUDERE WERKNEMERS

1. De werknemer die de leeftijd van 52 jaar heeft bereikt, kan op zijn verzoek vanaf de maand waarin hij jarig is, naar rato extra dagen opnemen met inachtneming van de volgende regels.
2. De werknemer ontvangt over de opgenomen dagen/diensten 85% van zijn inkomen per dag.
3. Gebruik maken van deze regeling heeft geen gevolgen voor de opbouw van vakantie- en pensioenrechten, voor de aanspraak op vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en winstdelingsregeling en evenmin voor de uitkeringen en aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid.
4. De werknemer, voor wie de normale arbeidsduur van toepassing is, heeft vanaf de maand waarin de betreffende leeftijd wordt bereikt, recht op het volgende aantal extra dagen op jaarbasis:

52 tot 58 jaar	8 dagen
58 jaar	10 dagen
59 jaar	18 dagen
60 jaar	22 dagen
61 jaar	26 dagen
62 jaar en ouder	0 dagen

Als tussentijdse maatregel krijgen medewerkers die in de jaren 2015 en 2016 62 jaar of ouder zijn, zowel in 2015 als in 2016 de mogelijkheid om maximaal 10 85 % dagen op te nemen. De volledige kosten van de voor deze specifieke groep geldende tijdelijke maatregel zullen door alle medewerkers solidair worden gefinancierd. Om de extra 10 dagen voor de medewerkers vanaf 62 jaar te financieren, wordt de WAU zowel in 2015 als 2016 conform de CAO Rendac Son, Sonac Burgum, Ecoson, Darling Ingredients Nederland verlaagd met 0,37%. Voor 2015 bedraagt deze uitkering 4,13 %. Voor 2016 zal een zelfde kortingspercentage worden gehanteerd. Indien 2016 geen WAU zal worden uitgekeerd, zal ook geen korting worden toegepast.

5. De werknemer die slechts een deel van het jaar in dienst is, heeft recht op een evenredig deel van de hiervoor bedoelde dagen.
6. Over een periode van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer geen aanspraak op extra dagen.
7. De werknemer die zijn extra dagen wenst op te nemen, dient dit in overleg met de werkgever vast te stellen. Indien over de vaststelling geen overeenstemming wordt bereikt, stelt de werkgever de tijdstippen van de dagen vast, waarbij zoveel mogelijk met de wensen van de werknemer rekening wordt gehouden.
8. Bedoelde dagen kunnen uitsluitend in het betreffende jaar worden opgenomen.
9. Niet opgenomen dagen vervallen en kunnen niet vervangen worden door een uitkering in geld, ook niet bij beëindiging van de dienstbetrekking.
10. De werkgever zal een verzoek honoreren van de werknemer van 60 jaar of ouder om met behulp van ATV-dagen, vakantiedagen en bovengenoemde extra dagen 4 dagen per week te gaan werken.

Artikel 14

VAKANTIETOESLAG

1. De werknemer die gedurende het gehele vakantiejaar onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft aanspraak op een vakantietoeslag van in totaal 8% van zijn jaarinkomen. De vakantietoeslag wordt uitbetaald in de maand mei. In deze toeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen ingevolge de sociale verzekeringswetten.
2. De werknemer die nog geen vol vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft aanspraak op een evenredig gedeelte van de toeslag. Hetzelfde geldt ten aanzien van de werknemer, die de dienst van de werkgever in de loop van het vakantiejaar verlaat. Het bepaalde in artikel 12 lid 3 is van overeenkomstige toepassing voor de vaststelling van de duur van het dienstverband.
3. Het jaarinkomen wordt als volgt berekend: 13 maal het periodesalaris over de periode waarin 1 april valt.

Artikel 15

EINDEJAARSUITKERING

1. Elke werknemer die gedurende een volledig kalenderjaar onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest heeft, behoudens indien het bepaalde in lid 2 van toepassing is, aanspraak op een eindejaarsuitkering die uitbetaald wordt in de vorm van een 14e periode en waarvan het bedrag gelijk is aan 1/13 deel van zijn bruto jaarinkomen.

Deze aanspraak vervalt zodra de werknemer 2 jaar uitkering heeft ontvangen ingevolge het bepaalde in artikel 17.
2. Over de eerste acht weken van zijn dienstverband met werkgever bestaat voor de werknemer geen enkele aanspraak op de eindejaarsuitkering.
3. De werknemer die nog geen 60 weken in dienst van de werkgever is alsook de werknemer die de dienst van de werkgever in de loop van het jaar verlaat, heeft, met inachtneming van het bepaalde in lid 2, aanspraak op een evenredig gedeelte van de eindejaarsuitkering.
4. Voor de berekening van de eindejaarsuitkering wordt onder bruto jaarinkomen verstaan het vaste salaris en de vaste toeslagen door werkgever aan werknemer uitbetaald, derhalve uitgezonderd eventuele onkostenvergoedingen en overwerkvergoedingen.

Artikel 16

WINSTAFHANKELIJKE UITKERING

1. De werknemer zal, indien de resultaten dit toelaten, een uitkering ontvangen gerelateerd aan de winst.
2. De uitkering bedraagt bij een uitkeringsgrondslag van:

€ 0	-	€ 1.080.419,-	0,50%	van het jaarinkomen
€ 1.080.420,-	-	€ 2.160.840,-	1%	van het jaarinkomen
€ 2.160.841,-	-	€ 3.241.258,-	1,50%	van het jaarinkomen
€ 3.241.259,-	-	€ 4.321.678,-	2%	van het jaarinkomen
€ 4.321.679,-	-	€ 5.402.097,-	2,50%	van het jaarinkomen
€ 5.402.098,-	-	€ 6.482.517,-	3%	van het jaarinkomen
€ 6.482.518,-	-	€ 7.562.935,-	3,50%	van het jaarinkomen
€ 7.562.936,-	-	€ 8.621.747,-	4%	van het jaarinkomen
€ 8.621.748,-			>4,50%	van het jaarinkomen

3. Berekening uitkeringsgrondslag

Overwinst volgens de Groepswinst- en verliesrekening van de geconsolideerde ondernemingen van Rendac Son B.V., Sonac Burgum B.V., Ecoson B.V. en Vion Ingredients Nederland B.V.

Onder overwinst wordt in dit artikel verstaan: het resultaat na belastingen onder aftrek van een rentevergoeding over het eigen vermogen. Als rentevergoeding wordt aangehouden het gemiddeld effectief rendement op Staatsleningen, verhoogd met 2%.

Als eigen vermogen wordt aangehouden het rekenkundig gemiddelde van dit vermogen per 1 januari en 31 december van het boekjaar.

4. Berekening jaarinkomen

Onder jaarinkomen wordt verstaan: het periodesalaris over de perioden 1 t/m 13 van het voorafgaande kalenderjaar.

5. Rechthebbenden

Werknemers, die eveneens in aanmerking komen voor de eindejaarsuitkering.

6. Uitkeringstijdstip

Uitbetaling zal achteraf plaatsvinden gelijktijdig met de salarisbetaling over de 7e periode van het jaar volgend op het jaar waarop de uitkering betrekking heeft, tenzij de jaarstukken door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders nog niet zijn goedgekeurd. Betaling zal dan zo spoedig mogelijk na goedkeuring door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders plaatsvinden.

7. Bij de vaststelling van de uit te keren winstafhankelijke uitkering in 2015 en 2016 wordt rekening gehouden met hetgeen is bepaald in artikel 13 lid 4.

Artikel 17

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

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

2. Wettelijke loondoorbetaling eerste 104 weken

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode van maximaal 104 weken van het periode-inkomen conform onderstaande percentages worden doorbetaald:

100%	in het eerste halfjaar
95%	in het tweede halfjaar
90%	in het derde halfjaar
85%	in het vierde halfjaar

Hierbij geldt een aanvulling tot 100% voor dat deel dat wordt gewerkt, waarbij arbeidstherapie gelijk wordt gesteld aan werken. Zolang dat fiscaal mogelijk is blijft het periode-salaris gedurende maximaal 104 weken 100% pensioengevend.

3. Bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% ontvangt de werknemer navolgende aanvulling op hetgeen met werken wordt verdiend:

derde ziektejaar	90% x arbeidsongeschiktheidspercentage
vierde ziektejaar	80% x arbeidsongeschiktheidspercentage
vijfde ziektejaar	70% x arbeidsongeschiktheidspercentage
zesde ziektejaar	60% x arbeidsongeschiktheidspercentage
zevende ziektejaar	50% x arbeidsongeschiktheidspercentage

4. Bij een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35 en 80% ontvangt de werknemer op hetgeen met werken wordt verdiend: derde tot en met het zevende ziektejaar 5% van het salaris.

5. Werkgever heeft een uiterste inspanningsverplichting om aan gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers die in het kader van de WGA tussen 35% en 80% arbeidsongeschikt worden verklaard binnen de onderneming werk te bieden. Mocht dit niet mogelijk zijn dan zal werkgever een inspanning doen om deze gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers extern te herplaatsen zodat zij op deze wijze hun resterende verdien capaciteit kunnen benutten. Eventuele ontslagzaken worden met de Ondernemingsraad besproken. Ten aanzien van bedrijfsongevallen zal met betrekking tot het 1e en 2e ziektejaar maatwerk worden geleverd.

6. Medewerkers die voldoen aan de IVA condities zullen - zonodig met terugwerkende kracht - de eerste 2 jaren 100% doorbetaald krijgen.

7. Onder periode-inkomen wordt in dit artikel verstaan het periode-inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

8. Bij overtreding van de bedrijfsvoorschriften respectievelijk de voorschriften der uitvoeringsorganen of bij gebleken misbruik, kunnen de uitkeringen voor het deel, uitgaande boven de wettelijke uitkeringen voor de werknemer die de overtreding beging, dan wel daarvan misbruik maakte, geheel of gedeeltelijk worden gestaakt, terwijl bij herhaling de werknemer tevens voor een bepaalde tijdsduur het recht op de hierboven bedoelde uitkeringen kan worden uitgesloten.

Worden in het onderhavige geval door de uitvoeringsorganen geen uitkeringen gedaan, dan worden door de werkgever geen uitkeringen aan de werknemer gedaan. Evenmin verstrekt de werkgever uitkeringen indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer is ontstaan tijdens verboden arbeid als bedoeld in artikel 4 lid 6.

9. Indien de werknemer in aansluiting op de periode als bedoeld in lid 2 arbeidsongeschikt is voor zijn functie, doch niet voor een WGA-uitkering in aanmerking komt vanwege een te gering verlies aan verdien capaciteit dan zal de werkgever het de werknemer toekomstige periodesalaris dat verdiend wordt uit een aangepaste functie en/of de bruto WW uitkering gedurende (het restant van) de periode aansluitend op de periode als bedoeld in lid 2 aanvullen tot het periodesalaris dat door werknemer over hetzelfde aantal arbeidsuren en/of het aantal uren waarop de WW-uitkering betrekking heeft, verdiend zou zijn als er geen sprake zou zijn van aangepast werk c.q. WW-uitkering. Mutatis mutandis is hetzelfde van toepassing in het geval dat wegens het gemis aan aangepaste arbeid in het bedrijf van werkgever het aanvaarden van arbeid elders tot beëindiging van het dienstverband heeft geleid.
10. Het bepaalde onder lid 2 is niet van toepassing op de eerste twee verzuimdagen wegens arbeidsongeschiktheid die zich voordoet na vier dergelijke verzuimen met een tussenliggende periode van 30 dagen of meer in één kalenderjaar. Dit geldt niet in geval van chronische ziekte op basis van verklaring van bedrijfsarts.
11. De in de lid 2 bedoelde aanvulling op de ZW-, WGA- of de WW-uitkering vindt slechts plaats indien de uitkering ingevolge deze wetten bij volledige arbeidsongeschiktheid/werkloosheid is gebaseerd op tenminste 70% van het dagloon, dan wel op een hiervan afgeleid percentage bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid/werkloosheid. Daalt de maximum wettelijke uitkering beneden 70% van het dagloon dan zal de aanvulling bij volledige arbeidsongeschiktheid/werkloosheid maximaal 30% van het dagloon bedragen; bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid/werkloosheid wordt de aanvulling naar evenredigheid hiervan berekend.
12. Indien na afloop van de maximale ziekteperiode (104 weken) de WGA-uitkering niet of later ingaat door een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de werkgever de aanvulling conform artikel 2 van het bruto periode-salaris van de betreffende werknemer doorbetalen. De totale periode van deze loon doorbetaling bedraagt maximaal 52 weken (gerekend vanaf de eerste ziekte dag derhalve tot en met week 104).

De bovenstaande regeling is ook van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.

Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passende arbeid wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passende arbeid te doen, waarbij ondermeer rekening wordt gehouden met de bekwaamheden en vaardigheden van de werknemer.

De werkgever kan van zijn plicht om in eerste instantie passende arbeid intern aan te bieden ontheven worden indien hij kan aantonen dat:

- er geen geschikte functie voor de betrokken werknemer beschikbaar is of komt binnen het bedrijf;
- er geen geschikte functie te maken is door een andere groepering van taken, een aanpassing van de werkomgeving en /of gebruikelijke prestatienormen;
- De betrokken werknemer niet geschikt te maken is (door scholing) voor beschikbaar komende functies.

De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijke recht van de werknemer om een second opinion aan te vragen bij het UWV Werkbedrijf.

De werknemer dient deze second opinion binnen tien werkdagen na dagtekening van het gedane schriftelijke aanbod aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passende arbeid van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon.

Indien de werknemer gedurende de procedure van de second opinion vooralsnog de passende arbeid weigert dan zal loondoorbetaling plaatsvinden. Indien het UWV Werkbedrijf tot het oordeel komt dat de weigering van de werknemer onterecht is geweest dan wordt met terugwerkende kracht de aanvulling conform artikel 2 van het betaalde loon teruggevorderd. Door werkgever zal aan werknemer, indien beschikbaar, de functie opnieuw worden aangeboden. Indien de werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct (de dag volgend op de ontvangst van de UWV Werkbedrijf beschikking) aanvaardt, zal weigering geen gevolg hebben voor het loon van de werknemer.

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

De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van een of meerdere reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen reïntegratiediensten ook worden geleverd door de ARBO dienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

Bij externe herplaatsing zal een detachingsperiode van tenminste 26 weken in acht worden genomen. Tussen betrokken partijen vindt overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Indien een werknemer bij een andere werkgever definitief wordt geplaatst, zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.

Artikel 18

PENSIOENREGELING

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling, waaraan het deelnemerschap op de grondslag van de desbetreffende pensioenvoorschriften verplicht is.
2. Het pensioenreglement wordt niet gewijzigd zonder overleg en instemming van de bij deze collectieve arbeidsovereenkomst betrokken partijen.
3. Pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof
De werkgever zal, indien een werknemer gebruik maakt van het wettelijk recht om ouderschapsverlof op te nemen, gedurende die periode de pensioenopbouw onverkort voortzetten indien de werknemer eveneens aan zijn reglementaire verplichtingen voldoet.
4. Eigen bijdrage
Ter mede financiering van de pensioenkosten wordt een eigen bijdrage ingevoerd ter hoogte van 1/3 van de netto pensioenkosten. Deze eigen bijdrage wordt vanaf 1 januari 2006 berekend aan alle werknemers die op of na 1 januari 2006 in dienst treden.

Voor alle werknemers die op 31 december 2005 een vast dienstverband hebben, geldt dat het recht op het werkgeversdeel in de premiespaarregeling met terugwerkende kracht komt te vervallen en de eigen bijdrage gefaseerd wordt ingevoerd conform navolgend tijdschema:

Vanaf 1.1.2011 is de eigen bijdrage 1/9 onder aftrek van € 500,00
Vanaf 1.1.2012 is de eigen bijdrage 1/6 onder aftrek van € 500,00
Vanaf 1.1.2013 is de eigen bijdrage 1/3 onder aftrek van € 500,00

Artikel 19

TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

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

Artikel 20

DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 januari 2016 en eindigt op 31 december 2015 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

Partijen ter andere zijde:

RENDAC SON B.V.

FNV te Utrecht

SONAC BURGUM B.V.

CNV Vakmensen te Utrecht

ECOSON B.V.

Darling Ingredients Nederland B.V.

BIJLAGE I

Salarisschalen jeugdigen per 1 januari 2016 (schaal 1 januari 2015 + 1,9%)

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
orbapunten vanaf:	0	30.5	50.5	70.5	90.5	110.5	130.5	150.5	170.5	190.5
orbapunten t/m	30	50	70	90	110	130	150	170	190	210

Leeftijdssch %	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
16 jaar	40	740,00	767,00	799,00	825,00	853,00	889,00	929,00	979,00	0	0
17 jaar	50	924,00	959,00	996,00	1035,00	1068,00	1112,00	1163,00	1223,00	0	0
18 jaar	60	1109,00	1150,00	1195,00	1240,00	1282,00	1333,00	1397,00	1467,00	0	0
19 jaar	75	1384,00	1436,00	1495,00	1550,00	1602,00	1669,00	1744,00	1833,00	0	0
20 jaar	90	1665,00	1725,00	1795,00	1859,00	1923,00	2001,00	2093,00	2199,00	0	0
21 jaar	100	1849,00	1917,00	1993,00	2070,00	2134,00	2225,00	2325,00	2413,00	2567,00	2736,00

Salarisschalen per 1 januari 2016 (schaal 1 januari 2015 + 1,9%)

Periodiekenschaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
orbapunten vanaf:	0	30.5	50.5	70.5	90.5	110.5	130.5	150.5	170.5	190.5
orbapunten t/m	30	50	70	90	110	130	150	170	190	210
funktievolverw. lft.	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
aanvangssalaris	1849,00	1917,00	1993,00	2070,00	2134,00	2225,00	2325,00	2446,00	2567,00	2736,00	
1	1881,00	1953,00	2034,00	2113,00	2186,00	2273,00	2385,00	2510,00	2647,00	2829,00	
2	1917,00	1993,00	2078,00	2160,00	2237,00	2325,00	2446,00	2581,00	2723,00	2917,00	
3	1951,00	2031,00	2117,00	2206,00	2287,00	2375,00	2502,00	2647,00	2801,00	3009,00	
4	1987,00	2073,00	2161,00	2251,00	2340,00	2428,00	2560,00	2714,00	2880,00	3098,00	
5	2023,00	2105,00	2203,00	2299,00	2385,00	2479,00	2622,00	2782,00	2958,00	3188,00	
6	2055,00	2144,00	2243,00	2346,00	2435,00	2531,00	2681,00	2848,00	3036,00	3282,00	
7	2091,00	2183,00	2286,00	2393,00	2487,00	2583,00	2740,00	2915,00	3116,00	3373,00	
8	2091,00	2183,00	2286,00	2393,00	2487,00	2633,00	2799,00	2982,00	3192,00	3462,00	
9	2091,00	2183,00	2286,00	2393,00	2487,00	2633,00	2799,00	2982,00	3192,00	3462,00	
10	2091,00	2183,00	2286,00	2393,00	2487,00	2633,00	2799,00	2982,00	3192,00	3462,00	
11	2091,00	2183,00	2286,00	2393,00	2487,00	2633,00	2799,00	2982,00	3192,00	3462,00	
na 5 jaar op max.	12	2100,00	2191,00	2298,00	2404,00	2499,00	2633,00	2799,00	2982,00	3192,00	3462,00
na 5 jaar op max.	13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2647,00	2814,00	2997,00	3209,00	3479,00

In de maand juli 2016 wordt een éénmalige uitkering van € 200 bruto (naar rato voor parttimers en duur dienstverband) uitbetaald aan de medewerkers die op 1 juli 2016 in dienst zijn. Deze eenmalige uitkering wordt niet tot het pensioengevend salaris gerekend.

Loonschaal voor medewerkers “garantiebanen” die niet in staat zijn 100% van het CAO loon te verdienen.

Minimumloon per (01-01-2015 +1,9%)

1-1-2015	Per periode	
15 jaar	423,70	
16 jaar	487,29	
17 jaar	558,00	
18 jaar	641,97	
19 jaar	741,63	
20 jaar	868,80	
21 jaar	1.024,10	
22 jaar	1.200,59	
23 jaar	1.412,54	100%

Stap 1	1.452,80	
Stap 2	1.494,20	
Stap 3	1.536,79	
Stap 4	1.580,59	
Stap 5	1.625,63	
Stap 6	1.671,96	
Stap 7	1.719,61	120%

BIJLAGE IIFunctielijst

	Rendac Son	Sonac Burgum
Groep 1 0 - 30		
Groep 2 30.5 - 50		Werknemer terrein Typiste/adm.medewerker
Groep 3 50.5 - 70	Medewerker terreindienst	Bedieningsman A Assistent magazijnbediende Verlader Bedieningsman B Assistent operator Werknemer meelafdeling Leerling elektricien Leerling onderhoudsmonteur Assistent loonadministratie Telefoniste ophaaldienst Schoonmaker/Trekkerchauffeur
Groep 4 70.5 - 90	Medewerker loshal Medewerker vetbehandeling Maalder Onderhoudsmonteur A Monteur A garage werkplaats Elektriciens A Bedieningsman verenfabriek Bedieningsman perserij/bloedverwerking Schilder Onderhoudsdienst Magazijnbediende Medewerker milieu	Telefoniste/receptioniste Monsternemer Wagenlosser Magazijnbediende 2e administratief assistent ophaaldienst
Groep 5 90.5- 110	Chauffeur Operator A Administratiemedewerker Nijverdal	Routeplanner Aspirant onderhoudsmonteur Medewerker milieukwaliteitsdienst Medewerker salarisadministratie/PZ Procesoperator A Voorman schoonmaakdienst Chauffeur 2e Elektriciens Assistent operator Medewerker financiële administratie Medewerker grondstoffen administratie

	Rendac Son	Sonac Burgum
Groep 6 110.5- 130	1e Schilder Onderhoudsdienst Monteur Garage Monteur Onderhoudsdienst Operator B Medewerker salarisadministratie Administratief medewerker verkoop Administratief medewerker TD Laborant microbiologie Laborant Magazijnbeheerder	Chemisch analist 2e Onderhoudsmonteur Salarisadministrateur/medewerker PZ Procesoperator B Monteur meet & regelapparatuur Applicatieprogrammeur Meewerkend voorman expeditie
Groep 7 130.5-150	Chef maalderij 1e Monteur Garage 1e Monteur Onderhoudsdienst Operator C Monteur Storingsdienst Utilitiesbeheerder	1e Elektricien Assistent procestechnologie en M&R Grondstoffencontroleur 1e Onderhoudsmonteur Expediënt Medewerker afvalwaterzuivering Medewerker grondstoffenadministratie Chef expeditie Magazijnbeheerder TD/applicatiebeheerder OMS Crediteurenadministrateur Medewerker kwaliteit grondstoffen
Groep 8 150.5-170	Planner Boekhouder medewerker FA Medewerker waterhuishouding Werkvoorbereider/ onderhoudsengineer Hoofdmonteur	Technisch inkoper Assistent controller Hoofd operator Werkvoorbereider WTD Transportplanner Medewerker milieu kwaliteitsdienst Directiesecretaresse Voorman elektricien Bouwkundig-/civieltechnisch medewerker 1e Chemisch analist Debiteurenbeheerder Procestechnoloog Medewerker kwaliteitbeheer

	Rendac Son	Sonac Burgum
Groep 9 170.5-190.1	Wachtchef Technisch Applicatiebeheerder Milieucoördinator Chef Schoonmaakdienst Chef overlaadstation Nijverdal	Chef garagewerkplaats Burgum Chef Expeditie en Schoonmaakdienst Assistent Hoofd Productie
Groep 10 190.5-210	Assistent controller	Assistent controller A Super key user ERP

BIJLAGE III

Beroepsprocedure functiewaardering

1.
 - a. De werknemer dient zijn bezwaar schriftelijk in bij de werkgever. Voorafgaand heeft hij hierover overleg gepleegd met zijn naaste chef. Deze heeft aangegeven of aan de onder 1b. gestelde voorwaarden is voldaan of niet.
De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer.
 - b. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten, (bijvoorbeeld uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving, enzovoort) te worden ondersteund. Uit de beschreven argumentatie moet blijken dat het gaat om wezenlijke en omvangrijke onderdelen van het geheel van de werkzaamheden van de betrokken werknemer en wel in die mate dat het verantwoord is een aanpassing van de beschrijving en de waardering te maken.
 - c. De werkgever beslist nadat hij overleg heeft gepleegd met de werknemer en doet schriftelijk mededeling aan betrokken werknemer en zijn chef.
De werkgever kan zich bij de behandeling van het bezwaar laten adviseren door een externe deskundige functiewaardering.
 - d. Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.
2. Indien de onder 1.c. aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiewaarderingdeskundige van deze organisatie. Deze neemt het bezwaar in behandeling en stelt een onderzoek in waarbij de deskundige functiewaardering van de werkgever aanwezig is. De deskundige functiewaardering van de werkgever en die van de vakvereniging overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan gezamenlijk een bindende uitspraak.

BIJLAGE IV

Regeling scholing en vorming jeugdigen

1. Vorming
Niet-leerplichtige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar worden in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of één dag per week met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten. Deelnemende werknemers die tijdens enig cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereiken, kunnen het betreffende cursusjaar voltooiën. Indien voor het deelnemen aan een cursus reiskosten moeten worden gemaakt zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.
2. Vakopleiding
Niet-leerplichtige werknemers tot en met de leeftijd van 20 jaar die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, worden in de gelegenheid gesteld met behoud van salaris maximaal één dag per week hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van het leerlingstelsel, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding die niet onder het leerlingstelsel valt te volgen, gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie. Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, worden de betreffende werknemers in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand tussen bedrijf en onderwijslocatie. Wanneer gedurende tenminste drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd, zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkenen binnen de onderneming één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken. Indien van een werknemer regelmatig blijkt dat hij bovenstaande faciliteiten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs respectievelijk het maken van huiswerk verbonden aan de vorming en vakopleiding, zulks ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten intrekken. Cumulatie van 1 en 2 vindt niet plaats.
3.
 - a. De werkgever zal met de jeugdige werknemer die ingevolge paragraaf 2a van de Leerplichtwet partieel leerplichtig is een arbeidsovereenkomst aangaan voor het aantal dagen per week dat resteert na aftrek van het aantal leerplichtdagen.
 - b. De in het vorige lid genoemde jeugdige werknemer heeft aanspraak op salaris respectievelijk vakantiedagen naar rato van het aantal dagen per week waarvoor de arbeidsovereenkomst is gesloten.
 - c. Op de dag waarop een leerplichtige werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
 - d. Ingeval een leerplichtige werknemer toch tot op een van de in het vorige lid bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

BIJLAGE V

Persoonlijk ontwikkelingsplan

Scholing

Jaarlijks zal de werkgever samen met de ondernemingsraad een structureel opleidingsplan opstellen dat voorziet in de opleidingsbehoeften.

Bedrijfsgerelateerde opleidingen worden indien mogelijk gedurende werktijd gevolgd hetgeen ook van toepassing is op werknemers in ploegendienst.

Indien een werknemer om gezondheids en/of arbo-redenen niet (meer) in staat is de huidige functie te vervullen wordt gezocht naar alternatieven waarbij opleidingen een belangrijk element vormen.

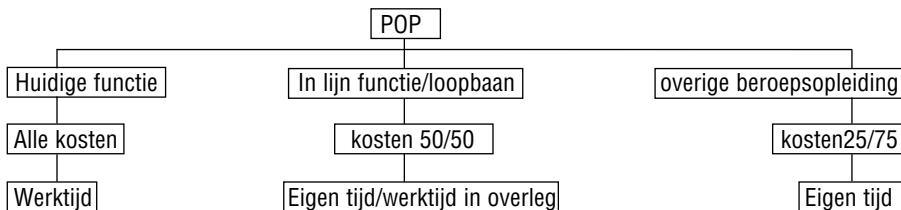
Opleidingen welke de werknemer meer perspectief bieden op loopbaanmogelijkheden worden als proef gedurende de looptijd van de cao gefaciliteerd volgens het onderstaande overzicht.

De percentages zijn als volgt:

“in lijn functie” 50/50 d.w.z. 50% voor werkgever en 50% voor werknemer

“overige beroepsopleidingen” 25/75 d.w.z. 25% voor werkgever en 75% voor werknemer.

Deze regeling wordt twee maanden voor afloop van de cao geëvalueerd. Lopende opleidingen in dit kader worden dan gecontinueerd.



EVC-traject (Erkenning Verworven Competenties)

Bij werknemers waar behoefte is aan bijscholing, wordt een EVC-traject aangeboden om zich te laten bijscholen naar het niveau van het naasthogere WEB-niveau (Wet Educatie Beroepsonderwijs). De werkgever zal de behoefte aan bijscholing inventariseren.

BIJLAGE VI

Protocollaire bepalingen cao 1 januari 2016 – 31 december 2016

1. Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 12 maanden van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2016.

2. Inkomen

Per 1 januari 2016 een structurele loonsverhoging van 1,9 % van het schaalsalaris. In de maand juli 2016 wordt een éénmalige uitkering van € 200 bruto (naar rato voor parttimers en duur dienstverstand) uitbetaald aan de medewerkers die op 1 juli 2016 in dienst zijn. Deze eenmalige uitkering wordt niet tot het pensioengevend salaris gerekend. Een verhoging van de in de CAO genoemde nominale vergoedingen en grondslagen met 1,9 % per 1 januari 2016. Dit betreft de consignatie en bereikbaarheid (art. 8.8 en 8.11), premie chauffeurs schadevrij rijden (art. 9.1), koffiegeld chauffeurs (behalve overgangsregeling Woudenberg), reiskosten woon-werkverkeer m.u.v. € 0,28 per km (art. 9.2), staffel winstafhankelijke uitkering (art. 16.2). Vergelijkbare afspraak geldt voor de cao Vuren.

3. Leeftijd fase bewust personeelsbeleid

Gedurende de looptijd van de CAO wordt geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om 50% van de WGA premie door te berekenen aan de medewerkers.

4. Goede doelen

Werkgever zal zich om tot voorstellen tot definitieve en integrale aanpak duurzame inzetbaarheid te komen intern en extern verder oriënteren op voor de onderneming passende en gedragen beleidsmaatregelen. Het onderwerp scholing zal worden beoordeeld bij het ontwikkelen van dit beleid.

5. Pensioen

De basispensioenregeling (DB deel) wordt per 1 januari 2016 ondergebracht bij PGB. Hierbij worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Een opbouwpercentage van 1,75% voor het ouderdomspensioen. Het partnerpensioen is volledig op opbouwbasis verzekerd en bedraagt 70% van het op te bouwen ouderdomspensioen. Het wezenpensioen bedraagt 14% van het op te bouwen ouderdomspensioen.
- De franchise bedraagt € 13.500 in 2016 (was € 14.918). De franchise wordt jaarlijks voor het eerst per 1-1-2017 geïndexeerd conform de loonindex
- De DB grens wordt vastgesteld op € 62.000 bruto. De betrokkenheid van de vakorganisaties zal zich beperken tot de DB-regeling. De DB grens wordt jaarlijks, voor het eerst per 1-1-2017 geïndexeerd conform de loonindex.
- De definitie van het pensioengevend salaris blijft ten opzichte van de oude basispensioenregeling ongewijzigd.

- In 2016 vindt ter compensatie wegens verlaagde opbouw 2015 (die onlangs bleek na administratieve afwikkeling van Interpolis) een éénmalige extra inkoop plaats ten behoeve van actieve deelnemers. De verhoging is zoveel als voor een bedrag van € 205.333 bij PGB kan worden ingekocht. Deze compensatie geldt voor de deelnemers, die in dienst zijn van Rendac Son, Ecoson, Sonac Burgum, Sonac Vuren en Darling Ingredients Nederland op 31 december 2015 en op 1 januari 2016. Inkoop vindt plaats in de maand januari 2016 en de berekening wordt gedaan op basis van het inkomen in januari 2016.
- Voor de jaren 2016, 2017 en 2018 is een vaste premie overeengekomen van 17,5% van het pensioengevend salaris conform de basisregeling. Indien de premie niet benodigd is voor inkoop van aanspraken krachtens de pensioenregeling wordt het restant gestort in een premiedepot bij PGB. Indien de pensioenkosten hoger zijn dan 17,5% in enig jaar wordt eerst het premiedepot aangesproken. Indien dit premiedepot niet voldoende is wordt het opbouwpercentage reglementair verlaagd tot het niveau dat overeenkomt met een premie van 17,5% van het pensioengevend salaris. Het premiedepot is bedoeld voor alle actieve deelnemers aan de DB-regeling. De verplichtingen van de werkgever uit hoofde van deze pensioenregeling gaan niet verder dan een jaarlijkse financiering van het hiervoor genoemde en overeengekomen premiepercentage.
- Over afspraken over pensioen voor de jaren 2019 en verder treden de vakorganisaties en Darling in 2018 tijdig opnieuw in overleg over verlenging of wijziging van de gemaakte afspraken.
Indien op 31 december 2018 er een positief premiedepot is zal in overleg met de vakbonden een besteding worden bepaald. De middelen in het premiedepot worden te allen tijde aangewend ten behoeve van inkoop van pensioen en komen op geen enkele wijze direct of indirect ten gunste van de werkgever.
- Er is premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid verzekerd op basis van 6-klassen systeem.
- De methodiek van vaststelling van de eigen bijdrage van deelnemers aan de regeling blijft ongewijzigd. Deelnemers dragen voor 1/3 deel bij in de kosten van deze regeling.

6. Vakbondscontributie bijdrage

Gedurende de looptijd van de CAO wordt de vakbondscontributie opgenomen in de werkkostenregeling.

7. WW- compensatie

CAO-partijen onderschrijven de brief van de Stichting van de Arbeid van 24 november 2015 over WW en WGA.

Zodra meer duidelijk is over de voorwaarden treden cao-partijen in overleg over de private aanvulling WW/WGA met de intentie om te komen tot een cao-afpraak.

8. Functiewaardering

Als gevolg van functiewaardering kan een medewerker in een hogere of lagere functieschaal worden geplaatst. Zodra de uitkomsten van het functiewaarderingstraject bekend zijn zal bij een hogere inschaling dit conform de diverse CAO's worden uitgevoerd. Een lagere functie-indeling wordt niet eerder doorgevoerd, dan nadat er tussen cao-partijen overeenstemming is bereikt over de eventuele gevolgen voor het salaris in de vorm van een persoonlijke toeslag.

9. 5 Ploegendienst

Voor de 5-ploegendiensten zullen in een later stadium arbeidsvoorwaardelijke afspraken worden gemaakt met als doel de 5 ploegendiensttoeslagen op te nemen in de volgende CAO.

10. Goede doelen

Continueren van de regeling, met dien verstande dat de bijdrage is vastgesteld op € 2.500,- per vakbond.

11. Werkgeversbijdrage regeling

Deze regeling wordt gedurende de looptijd van deze CAO gecontinueerd.

BIJLAGE VII

Protocollaire bepalingen cao 1 januari 2015 - 31 december 2015

1. Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 12 maanden van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015.

2. Inkomen

Per 1 januari 2015 een structurele loonsverhoging van 2 % van het schaalsalaris. Een verhoging van de in de CAO genoemde nominale vergoedingen en grondslagen met 2 % per 1 januari 2015. Dit betreft de consignatie en bereikbaarheid (art. 8.8 en 8.11), premie chauffeurs schadevrij rijden (art. 9.1), koffiegeld chauffeurs (behalve overgangsregeling Woudenberg), reiskosten woon-werkverkeer m.u.v. € 0,28 per km (art. 9.2), staffel winstafhankelijke uitkering (art. 16.2)

3. Leeftijd fase bewust personeelsbeleid

Werkgever zal zich om tot voorstellen tot definitieve en integrale aanpak leeftijdsfase bewust personeelsbeleid te komen intern en extern verder oriënteren op voor de onderneming passende en gedragen beleidsmaatregelen. Het onderwerp scholing zal worden meegenomen bij het ontwikkelen van dit beleid.

4. Goede doelen
Continueren van de regeling van het solidariteitsbeginsel met dien verstande dat de bijdrage is vastgesteld op € 2.500,- per vakbond.

5. Niet financiële ontsiemaatregelen

- Geen ploegendienst vanaf 58 jaar (onder voorwaarden)
- Geen overwerkverplichting vanaf 55 jaar
- Vanaf 59 jaar, omzetten ontsiemaatregelen naar 4 daagse werkweek
- Vanaf 58 jaar, geen afbouw salaris t.g.v. lagere functie (onder voorwaarden)
- Vanaf 50 jaar, max. 50 % afbouw toeslag bij lager betaald rooster
- Chauffeurs, geen 2-ploegendienst vanaf 58 jaar

Deze worden vanaf 1 januari 2015 opgeschoven met een jaar, en vervolgens zullen deze meestijgen analoog aan de stijging van de AOW leeftijd.

6. Pensioen

De pensioenregeling wordt conform 2014 gecontinueerd, op basis van gelijkblijvende premie ten opzichte van 2014. Om die reden wordt het opbouwpercentage voor 2015 aangepast naar 1,58%.

7. Werktijden chauffeurs

Voor de inzet van chauffeurs gelden de bepalingen van de wettelijke rij- en rusttijden.

8. Vakbondscontributie bijdrage

Gedurende de looptijd van de CAO wordt de vakbondscontributie opgenomen in de werkkostenregeling.

9. WW compensatie en participatie

CAO partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het sociaal akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Na de reactie van de minister van SZW op het SER advies "Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarkt infrastructuur bij WW en inrichting WW" en na een eventueel StvdA-advies hierover, zullen CAO partijen, met in achtneming van deze adviezen en STvdA aanbevelingen van 24 december 2013 en 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijke afspraken te maken over een private aanvullende WW- verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke uitkering worden gehandhaafd. Deze afspraken moeten conform de brief van de STvdA van 17 april 2015 worden gezien in de context van de realisatie van een landelijke uitvoering. Zo nodig wordt de CAO opengebroukt

10. Garantiebanen

Werkgever zal zich inspannen om 2 garantiebanen in te vullen. Op deze medewerkers is de loonschaal voor medewerkers 'garantiebanen' van toepassing.

11. Samenvoeging CAO besprekingen Rendac Son, Sonac Burgum, Ecoson, Darling Ingredients Nederland en Sonac Vuren

Voornemen is om de CAO Rendac Son, Sonac Burgum, Ecoson, Darling Ingredients Nederland en Sonac Vuren te coördineren en locatie-gebonden zaken lokaal te bespreken.

12. Nieuwe CAO tekst

Uiterlijk 6 weken na ondertekening van het CAO- akkoord door de vakbonden wordt de CAO aan de medewerker overhandigd.

