**COLLECTIEVE AR­BEIDSOVEREEN­KOMST**

**VOOR**

**MCCAlN FOODS HOLLAND B.V.**

**MET PRODUCTIELOCATIES**

**TE**

**LELYSTAD**

**EN**

**LEWEDORP**

# 1 JULI 2015 TOT EN MET 30 JUNI 2017

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

**Tussen de ondergetekenden:**

**MCCAIN FOODS HOLLAND B.V.**

**met productielocaties**

**te**

**LELYSTAD**

**en**

**LEWEDORP**

**als partij ter ene zijde**

**en**

**CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,**

**FNV, gevestigd te Amsterdam,**

**elk als partij ter andere zijde**

**is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan**

**INHOUDSOPGAVE**

**Artikel Omschrijving Pagina**

1 Definities 1

2 Algemene verplichtingen van de werkgever 2

3 Deeltijdarbeid 6

4 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen 6

5 Algemene verplichtingen van de werknemer 6

6 Aanneming en ontslag 8

7 Dienstrooster en arbeidsduur 9

8 Functies en salarisschalen 10

9 Toepassing van de salarisschalen 12

10 Bijzondere beloningen 14

11 Zon- en feestdagen 20

12 Geoorloofd verzuim 21

13 Vakantietoeslag 23

14 Vakantie 23

15 Eindejaarsuitkering 28

16 Fiscale facilitering van de vakbondscontributie 29

17 Cao à la carte 30

18 Verlofregeling buitenlandse werknemers 32

19 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid 33

20 Ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en re-integratie 36

21 Pensioen 41

22 Tussentijdse wijzigingen 42

23 Duur der Collectieve Arbeidsovereenkomst 43

Bijlage I Functiegroepindeling 44

Bijlage II Uurloontabellen 46

Bijlage III Klokurenmatrix 50

Bijlage IV Protocollen contractperiode

1 juli 2015 t/m 30 juni 2017 51

Lijst van afkortingen 55

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

Tussen de ondergetekenden:

McCain Foods Holland B.V.

met productielocaties te Lelystad en Lewedorp,

als partij ter ene zijde

en

de CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,

de FNV, gevestigd te Amsterdam,

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

**Artikel 1**

**DEFINITIES**

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a. werkgever : de partij enerzijds;

b. vakvereniging : elk der partijen anderzijds;

c. werknemer : de werkne­mer in dienst van de werk­gever, waarvan de func­tie is opgenomen in bij­lage I van deze over­een­komst;

d. maand : de betalingsperiode van een kalen­der­maand;

e. week : een tijdvak van 7 etmalen, waar­van de eer­ste aanvangt op maandag om 00.00 uur;

f. dienstrooster : een arbeidstijdenregeling, die aangeeft op wel­ke tijdstippen de werk­nemers als regel hun werk­zaam­heden aan­van­gen, deze be­­ëindi­gen en eventueel onder­breken;

g. nor­male ar­beidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedu­ren­de welke de werk­nemers als regel vol­gens dienst­rooster hun werk­zaam­he­den ver­rich­ten;

h. basis uurloon : het loon zoals neergelegd in de uurloon­tabellen van bijlage II;

i. uursalaris : het basis uurloon als neerge­legd in bijla­ge II even­tueel vermeer­derd met een persoon­lijke toe­slag als bedoeld in artikel 9 lid 3, en/of een toeslag als bedoeld in arti­kel 8 lid 2 c;

j. uurinkomen : het uursalaris, vermeerderd met een even­­tue­le toeslag als bedoeld in artikel 10, lid 5.

k. schaalsalaris : het basis uurloon vermenigvuldigd met de voor de werknemer geldende normale arbeidsduur;

l. meer uren : uren die de deeltijd medewerker werkt boven het contractueel overeengekomen aantal werkuren per dag, respectievelijk per week, tot het aantal uren dat de full­time medewerker in een vergelijkbaar dienst­rooster per dag, respectie-velijk per week zou werken.

m. ondernemingsraad : de ondernemingsraad, als bedoeld in de Wet op de Ondernemings­raden;

**Artikel 2**

**ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER**

1. De werkgever verplicht zich deze cao te goeder trouw te zullen na­komen. De werkgever zorgt ervoor dat alle werknemers een cao ontvangen.

2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijzigingen aan te brengen in de volgens deze cao geregel­de arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neerge­legd in artikel 22.

3. De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, die in ongunsti­ge zin van het in deze cao be­paalde afwijken.

4. De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen op basis van een 0-uren contract.

5. De werkgever zal alleen gebruik maken van NEN gecertificeerde uitzendbureaus.

Faciliteiten ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming

**Uitgangspunten**

6. a. De werkgever erkent dat het functioneren van de vak­vereni­ging afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn bij het werk van de vakvereni­ging met betrekking tot de on­derneming.

b. De werkgever en de vakvereniging zijn in verband hierme­de ten behoeve van het vakbondswerk in de onder­neming een aantal facili­teiten overeengekomen.

c. Het gebruikmaken van deze faciliteiten dient zowel naar aan­tal als naar inhoud de voortgang van de werk­zaamhe­den niet in gevaar te brengen. In voor­komende gevallen zal steeds vooraf overleg plaats­vinden tussen de vakver­eniging en de door de werk­gever aan­ge­we­zen bedrijf functionaris.

**Bedrijfscontactpersoon**

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

**Contact tussen de werkgever en de**

**bedrijf contactpersoon**

e. 1) Het contact tussen de werkgever en de vakver­eni­ging blijft ver­lopen via de gebruikelijke commu­nicatie­lijnen (de door de werk­gever aange­wezen bedrijf functionaris en de bezoldigde vak­bondsfunctionaris)

Recht­streeks contact tussen de bedrijf contactpersoon en de bedrijf functionaris blijft beperkt tot huis­hou­delijke aange­legen­he­den met betrekking tot de verleende faciliteiten.

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

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

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

**Contacten met leden en dergelijke**

f. 1) In de regel zullen de activiteiten in het kader van het be­drijven­werk in eigen tijd van de betrokkenen plaats­vin­den.

In het volgende geval kan -mits het werk het toelaat en tijdig aan­ge­vraagd (bij Human Resources)- van de regel wor­den afge­we­ken: - ten aanzien van de bedrijf contactpersoon die tele­fo­nisch of indien noodzakelijk op het be­drijf, contact kan hebben met de bezoldigde vak­bonds­be­stuurder. Afspraken op het bedrijf ver­ei­sen de voorafgaan­de instemming van de door de werk­gever aangewezen onderneming functionaris.

2) De werkgever stelt per kalenderjaar maximaal 35 werkdagen aan de gezamenlijke vakvereni­gingen beschikbaar, ten­ein­de hun leden in de gele­genheid te stellen tot het bijwonen van ver­ga­de­ringen van statu­taire organen van de vakverenigingen en voor het bijwo­nen van cursus­sen die door de vak­ver­enigin­gen wor­den gege­ven.

Verzoeken daartoe dienen tijdig bij de afdeling Human Resour­ces te worden aangemeld en zullen alsdan wor­den ge­hono­reerd voor zover de werk­zaam­heden dit toelaten.

3) Aan maximaal 5 werknemers zal gelegenheid worden geboden deel te nemen aan bijeenkomsten van vakbondskadergroepen. Indien het een bijeenkomst onder werktijd betreft, zal de districts­bestuurder vooraf in overleg met de werkgever treden.

**Publicatieborden**

g. De vakvereniging kan voor het doen van feitelijke me­dede­lin­gen (zo­als het aankondigen van vakbonds­ver­gaderin­gen/me­dedelin­gen) na voorafgaande toe­stem­ming door de werkge­ver en via de normale be­drijfska­nalen, gebruik maken van de door de werk­gever aan te wijzen publicatie­borden.

h. De te verlenen faciliteiten kunnen worden opge­schort inge­val door het vakbondswerk in strijd wordt gehan­deld met het ge­stelde onder e., f. en g., dan wel de vakvereni­ging zich niet aan de gestelde regels of gemaakte afspra­ken houdt of zich ander­zijds in een conflictsituatie met de werk­gever bevindt.

i. Aan deze regeling kunnen slechts faciliteiten worden ont­leend voor zover en gedurende dezelfde periode als de cao van kracht is.

**Werkgelegenheid**

7. a. Ingeval de werkgever van oordeel is, dat op grond van be­drijfseco­nomische omstandigheden, daaronder mede begre­pen afstoting van de activiteiten en liquidatie, in belangrijke mate tot inkrimping van het aantal werknemers in vaste dienst moet worden overgegaan, zal hij in overleg treden met de vak­ver­enigingen op een zodanig tijdstip, dat de gevol­gen die hieruit voor de werknemers voortvloeien nog beïn­vloed­baar zijn.

b. De werkgever zal de vakverenigingen eenmaal per jaar uitno­digen ten­einde hen te informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming, waaronder de ontwik­kelingen ten aanzien van de werk­gelegenheid, ziektever­zuim, arbeidsomstandigheden, scholings- en loopbaanbeleid.

c. De werkgever zal zoveel als in zijn vermogen ligt bevorde­ren dat werknemers zich in de onderneming op gelijkwaar­dige wijze kunnen ontwikkelen, onge­acht hun leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geloofs- of levens­overtuiging, huidskleur, geslacht, raciale of etni­sche afkomst, nationali­teit en politieke keuze.

d. Het beleid van de werkgever is er op ge­richt, om ge­deel­telijk ar­beidsongeschikte werkne­mers zoveel mogelijk in dienst van de werk­gever te houden. De werkgever zal zich inspannen om voor deze werknemers een passende functie binnen het bedrijf te zoeken.

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

## Artikel 3

## DEELTIJDARBEID

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

**Artikel 4**

**ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN**

1. De vakverenigingen verplichten zich deze cao­ te goeder trouw te zullen nakomen.

2. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten diensten staande middelen nakoming van deze cao door hun leden te zul­len bevor­deren, en generlei actie te zullen voeren of te zullen be­vorderen welke beoogt wijzigingen te brengen in deze cao op een andere wijze dan omschre­ven in artikel 22.

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

**Artikel 5**

**ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER**

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

2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever op­gedragen werkzaamheden, ook indien deze werkzaamheden niet tot zijn normale taak behoren en voor zover deze redelijkerwijze van hem kun­nen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwij­zingen en voorschriften in acht te nemen.

3. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de hygiëne in het bedrijf van de werkge­ver en gehouden tot nale­ving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werk­gever gegeven.

4. De werknemer, die naast zijn werkzaamheden voor de werkge­ver elders betaalde arbeid voor rekening van derden dan wel als zelf­stan­dige wenst te verrichten, dient hiervoor vooraf toestem­ming te ver­krijgen van de werk­gever. Deze toestemming dient te blijken uit een schriftelijke ver­klaring van de Directie of de verantwoordelijke Human Resources Manager.  
Deze toestemming kan worden geweigerd, indien aard en/of omvang van de bedoelde werkzaamheden redelijkerwijze de belangen van de werkgever zouden kunnen schaden.

5. a. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking be­kend wordt zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grond­stoffen, bewerking daarvan en de produc­ten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienst­be­trekking. De werknemer is gehouden een geheimhoudingsverklaring te ondertekenen.

1. De individuele werknemer kan gehouden zijn een con­curren­tie­beding te ondertekenen.

6. De werknemer is gehouden, indien de werkgever zulks wenselijk of nood­zakelijk acht, zich voor rekening van de werkgever ge­nees­kundig te laten onderzoeken.

7. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsover­eenkomst te teke­nen, waarbij hij tevens de cao­, de McCain gedragscode (Code of Conduct), de pensioen startbrief en het bedrijfs­reglement zal ontvangen.

8. De werknemer dient zich te gedragen naar de normen en zeden welke gangbaar zijn in het maatschappelijke verkeer en zal geen ongewens­te om­gangsvormen, waaronder agressie, geweld, discriminatie en/of onge­wenste intimiteiten plegen in de richting van de overige werknemers, door de werkgever extern ingehuurd of ingeleend personeel en be­zoekers.

**Artikel 6**

**AANNEMING EN ONTSLAG**

1. De werkgever is verplicht met iedere nieuwe werknemer een schrifte­lijke arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij deze over­eenkomst, later overeengekomen wijzi­gingen daaronder begrepen, van toepas­sing wordt ver­klaard.

2. Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van 1 maand, indien het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft van 2 jaar of korter. In geval een arbeidsovereenkomst wordt aan­gegaan voor onbepaalde tijd geldt een wederzijdse proeftijd van 2 maan­den. In geval de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor 6 maanden of korter geldt geen proeftijd.

3. a. Een dienstverband kan worden aangegaan:

a. voor onbepaalde tijd;

b. voor een bepaalde tijdsduur.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt schrifte­lijk vastge­legd welk dienstverband van toepassing is.

b. In de ar­beids­overeen­komst wordt ver­meld in welke functie de werk­nemer is ingedeeld en wat zijn bijbeho­ren­de salaris is.

4. Ingeval van ontslag op staande voet wegens een drin­gende reden vol­gens de artikelen 7: 678 of 679 BW, alsmede tijdens of bij het beëin­digen van de proeftijd, kan het dienstver­band on­mid­dellijk wor­den beëin­digd.

5. Een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur eindigt op het tijd­stip

genoemd in de individuele arbeidsovereen­komst.

6. a. De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

- korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;

- tien jaar of langer, maar korter dan vijftien  
 jaar heeft geduurd: drie maanden;

- vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

b. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging be­draagt twee maanden.

c. Opzegging kan geschieden tegen elke dag van een kalender­maand.

**Artikel 7**

**DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR**

1. De normale arbeidsduur bedraagt voor werknemers in de dag­dienst, de

2- en 3-ploegendienst 40 uur per week. Voor werknemers in de reguliere

4-ploegendienst bedraagt de normale arbeidsduur gemiddeld 36 uur per week.  
Voor werknemers die in de reguliere 5-ploegendienst werken bedraagt de normale arbeidsduur gemiddeld 33,6 uur per week.

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

2. In dienstroosters vastgelegde afwijkingen van het bovenstaande ter grootte van een half uur of minder per dag worden geacht in de nor­male arbeidsduur te zijn begrepen, voor zover deze afwij­kin­gen ver­band hou­den met de functie van de werknemer.

3. a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur.

b. In 2-ploegendienst wordt normaliter gewerkt gedurende 5 dagen van de week, waarbij de werkne­mer beurtelings in een och­tenddienst en een middag­dienst is ingedeeld.

c. In 4-ploegendienst wordt normaliter gewerkt ge­durende de gehele week, waarbij de werknemer beur­telings in och­tend­dienst, middag­dienst, nacht­dienst en weekenddienst is inge­deeld, met een maxi­­mum van 6 diensten per week.

d. In volcontinudienst voor werknemers die op de productielocatie Lelystad werkzaam zijn in de functie portier, wordt normaliter gewerkt gedurende de gehele week, waarbij de werknemer beurte­lings in ochtenddienst, middagdienst, nachtdienst en weekend­dienst is ingedeeld, inclusief de in deze cao onder artikel 11 lid 1 genoemde feestdagen.

e. Voor werknemers die werkzaam zijn in volcontinudienst, geldt dat normaliter wordt gewerkt gedurende de gehele week, waarbij de werknemer beurtelings in ochtenddienst, middagdienst, nachtdienst en weekenddienst is ingedeeld, exclusief de in deze cao onder artikel 11 lid 1 genoemde feestdagen.

4. a. Iedere werknemer ontvangt mededeling van het dienst­roos­ter, waarin hij zijn werkzaamheden ver­richt.

b. Over algemene dienstroosterwijziging zal de werkge­ver over­leg ple­­gen met de ondernemingsraad en met de bij de wijzi­ging be­trokken werknemers.

5. a. De werknemer die volgens dienstrooster gemiddeld 40 uur per week werkt heeft aanspraak op 11 roostervrije zogenaamde ATV-dagen. Het karakter van 2 van deze dagen is zodanig dat in geval deze door de werkgever collectief worden aangewezen, deze niet vervangbaar zijn ingeval van ziekte of een andere, de werknemer persoonlijk betref­fende omstandigheid, die hem verhinderen de roostervrije tijd te genieten.

1. Voor alle werknemers in ploegendienst en volcontinudienst met een gemiddelde arbeidsduur van 36 of 33,6 uur per week, alsmede voor werk­nemers in 2-ploegendienst voor wie dagelijks een half uur pauze voor rekening van de werkgever is, vervallen in verband met de kortere werkweek de ATV-dagen.

**Artikel 8**

**FUNCTIES EN SALARISSCHALEN**

1. a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in 9 functiegroe­pen. De indeling is vermeld in Bijlage I van deze overeenkomst.

b. De werknemer met een functie in groep 6 t/m 9, die bij in­dienst­treding nog niet over kundigheden en ervaring be­schikt welke voor de ver­vulling van zijn functie zijn vereist, kan ge­durende een periode van maximaal twee jaar in een aanloop­schaal worden ingedeeld. Het salaris in de aanloop­schaal be­draagt gedurende het eerste jaar 80% en in het tweede jaar 90% van de 0-periodiek van de betref­fende functiegroep.

c. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal welke is geba­seerd op periodieken.

Voor werknemers en uitzendkrachten die te werk worden gesteld in een onder de cao vallende reguliere functie, gelden geen jeugd­schalen.  
Voor werknemers en uitzendkrachten van 19 jaar of jonger, die als student of scholier naast hun opleiding c.q. scholing, in het kader   
van bijverdiensten, tijdens vrije dagen van school, weekenden en/of school­vakanties, tijdelijk te werk worden gesteld voor het verrichten van bepaalde werkzaamheden, kunnen de jeugdschalen door de werk­gever van toepassing worden verklaard.

De salarisschalen, alsmede de eventueel van toepassing zijnde jeugdschalen, zijn vermeld in bijlage II van deze overeenkomst, waar­­bij de salarissen worden weergegeven in de vorm van bruto basis uurloontabellen.

2. a. De werknemer die over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, wordt bij tewerk­stelling in die functie in de bijbehorende sala­risschaal ge­plaatst.

b. De werknemer die tijdelijk een functie waarneemt welke in een ho­gere salarisschaal is ingedeeld dan zijn eigen functie, wordt gedu­rende de waarneming een functietoeslag volgens het onder sub c bepaalde toegekend.

1. De functietoeslag als bedoeld in sub b wordt toegekend op de grondslag van het verschil van het schaalsalaris bij 0-periodieken van de 2 functies, voor elke maal dat de vervanging gedurende een gehele dienst heeft plaatsgevonden.
2. De functietoeslag als bedoeld in sub b wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij plaatsing in zijn functie al met het eventueel waarnemen van een functie in een hogere salarisschaal rekening is gehouden, tenzij de waarneming aaneensluitend een kalendermaand of langer duurt.

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

Hiermee wordt aangesloten bij de systematiek van salarisverhoging in geval van promotie, zoals opgenomen in Artikel 9 lid 2 c van deze cao.

3. a. De werknemer die wordt geplaatst in een hoger ingedeelde functie wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld en con­form deze beloond vanaf het tijdstip waar­op plaatsing in die functie heeft plaatsgevonden.

1. De werknemer die door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de overeen­ko­men­de lagere salaris­schaal ingedeeld en conform deze beloond vanaf het tijdstip waarop plaatsing in die func­tie heeft plaats­gevonden.
2. De werknemer die wegens onbekwaamheid of als gevolg van bedrijfs­omstandigheden wordt geplaatst in een lager inge­deel­de functie, wordt in de overeenkomen­de lagere salaris­schaal inge­deeld en conform deze beloond vanaf het tijdstip waarop plaatsing in die functie heeft plaatsge­von­den.   
   De verminde­ring van het schaalsalaris zal echter niet meer bedragen dan het verschil tussen de 0-perio­dieken van beide salarisschalen.

4. a. Per 1 januari 2016 worden de basis uurlonen structureel verhoogd met 2,25%.

b. Per 1 januari 2017 worden de basis uurlonen structureel verhoogd met 0,75%.

**Artikel 9**

**TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN**

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

2. a. Werknemers en uitzendkrachten van 19 jaar of jonger, voor wie op basis van de bepalingen in Artikel 8, lid 1 sub c, de jeugdschalen door de werkgever van toepassing werden verklaard, zullen met ingang van de maand waarin de desbetreffende leeftijd wordt bereikt, worden beloond conform het met de leeftijd overeenko­mende jeugdpercentage, zoals vermeld in bijlage II van deze overeenkomst. De jeugdloonschalen kunnen voor maximaal 3 maanden worden toegepast.

b. Per 1 oktober van elk kalenderjaar wordt aan de werknemer die voor 1 juli in dienst was een perio­diek toege­kend tot het maximum in de schaal wordt bereikt. Indien de werknemer in twee achtereenvolgende jaren de beoor­deling “onvoldoende” krijgt, zal hij in dat jaar geen perio­diek ont­vangen.

c. In geval van promotie zal, indien sprake is van één functiegroep ver­schil tussen de oude en nieuwe functie, het basis uurloon met 5% worden verhoogd, waarna bij de in de uurloontabel aangegeven halve periodiekstappen behorende bij de nieuwe functie het naast­lig­gende hogere of lagere bedrag van toepassing zal zijn.

In geval van promotie zal, indien sprake is van twee of meer functie­groepen verschil tussen de oude en nieuwe functie, het basis uur­loon met 10% worden verhoogd, waarna bij de in de uurloontabel aan­­gegeven halve periodiekstappen behorende bij de nieuwe functie het naastliggende hogere of lagere bedrag van toepassing zal zijn.

d. Indien de functie van een werknemer op basis van functieher­waar­dering, volgens de binnen het bedrijf van toepassing zijnde functiewaarderingssystematiek, wordt ingedeeld in een hogere functiegroep, is voor wat betreft de wijziging van de beloning het beleid van toepassing zoals dat geldt bij promotie en is neergelegd in lid c van dit artikel.

e. Indien de werknemer op of na 1 juli van enig kalenderjaar een promotieverhoging heeft gekregen of een verhoging op basis van functieherwaardering, zoals genoemd in de leden c en d, zal per 1 oktober daaropvolgend geen auto­ma­tische periodiektoekenning plaatsvinden, zoals genoemd in lid b van dit artikel.

f. Indien de werknemer die in dienst treedt bij de werkgever, voor deze indiensttreding reeds in dezelfde of een vergelijkbare functie als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, zal bij de bepaling van het aanvangssalaris in de bij de functie behorende salarisschaal de uitzendperiode worden meegenomen.

3. a. Ingeval het persoonlijke basissalaris van de werknemer op het mo­ment van de eerste inschaling en/of in geval van functie­herwaar­dering hoger is dan het maximale schaalsalaris dat behoort bij zijn functie, dan wordt het verschil omge­zet in een persoonlijke toeslag FUWA.

Deze toeslag zal deel blijven uitmaken van het persoonlijke salaris en steeds worden verhoogd met de in de cao opgenomen collectieve salarisverhogingen.

b. Indien de werknemer met een persoonlijke toeslag FUWA wordt inge­deeld in een hogere functie met bijbeho­rende hogere salaris­schaal, dan zal de persoonlijke toeslag worden afge­bouwd met de stijging van het schaalsalaris op basis van die hogere inde­ling.

4. Uitbetaling van het maandinkomen geschiedt tegen het einde van elke maand. Het wordt overgemaakt per bank.

5. a. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling over de func­tie, functiegroep en bijbehorende salarisschaal waarin hij is inge­deeld.

b. De werknemer die van mening is, dat zijn functie niet langer juist gewaardeerd is, kan een verzoek tot herwaardering in het kader van de bij werkgever van toepassing zijnde functiewaarderingssyste­ma­tiek indienen bij de Human Resources Manager van zijn productielocatie.

6. De uitzendkrachten zullen vanaf de eerste dag dat ze werkzaam zijn bij McCain conform deze cao worden beloond.

**Artikel 10**

**BIJZONDERE BELONINGEN**

###### Toeslag voor overwerk en werken op feestdagen

1. Als overwerk wordt beschouwd door of namens de werkge­ver opge­dra­gen arbeid, waardoor de volgens dienstroos­ter van de voltijdwerker gel­dende dagelijk­se arbeidsduur, dan wel het volgens dienstrooster van de voltijdwerker geldende aantal uren voor de betreffende werkweek, wordt over­schreden.

2. a. Overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt, doch is voor de werk­nemer verplicht indien de eisen van het bedrijf, dit naar het oordeel van de werkgever, noodzakelijk maken.

De werk­gever zal de desbetref­fende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht nemen.

b. Zowel overwerkuren, overwerktoeslagen als meer uren van deeltijd­werkers kunnen tot een maximum van 120 uren per kalenderjaar in vrije tijd worden ge­compen­seerd, tenzij dit om rede­nen van be­drijfs­belang naar het oordeel van de werkgever niet mogelijk is.  
Voor deel­tijdwerkers geldt ten aanzien van voornoemd maximum aantal in vrije tijd te compenseren uren, dat deze worden bepaald naar rato van de individuele overeengekomen arbeidsduur.

c. Wanneer in opdracht van de werkgever overwerk is ver­richt, gelden de navolgende toeslagen:

- voor de eerste 2 uren op maandag tot en met vrijdag een toe­slag van 25% van het uursalaris;

- voor uren boven de eerste 2 uren op maandag tot en met vrijdag een toeslag van 50% van het uursalaris;

- voor uren op zaterdag een toeslag van 85% van het uursalaris;

* voor uren op zondag en op de in artikel 11 lid 1 ge­noemde feest­da­gen een toeslag van 100% van het uursalaris.
* voor de eerste 2 uren op maandag tot en met vrijdag een toeslag van 50% van het uursalaris, indien de werknemer in 3, 4 of 5-ploegendienst werkzaam is.

d. Geen betaling wordt gedaan voor overwerk van minder dan een kwar­tier per dag.

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

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

* indien men is ingeroosterd geldt over de feitelijk gewerkte uren een toeslag van 200%;
* indien men is vrij geroosterd en niet werkt worden een aantal compen­serende vakantie-uren bijgeschreven, gelijk aan het gebruikelijke aantal arbeidsuren;
* indien men is vrij geroosterd en wel werkt worden een aantal compenserende vakantie-uren bijgeschreven, gelijk aan het gebruikelijke aantal arbeidsuren en geldt voor de feitelijk ge­werkte uren een toeslag van 200%
* indien de werknemer deze uren niet laat uitbetalen, maar laat om­zetten in vrije tijd, geldt dat de op deze wijze gespaarde vakan­tie-uren meetellen voor de limiet zoals die van toepassing is voor het compenseren van overuren in vrije tijd, welke in deze cao is vermeld in artikel 10 lid 2b.

f. Werknemers die in 4- of 5-ploegendienst werkzaam zijn op een erkende feestdag welke niet op zondag valt en welke is opgenomen in artikel 11 lid 1 roostervrij zijn, ontvangen hiervoor een aantal compenserende vakan­tie-uren, gelijk aan het gebruikelijke aantal arbeidsuren. Werknemers in de 5-ploegendienst krijgen eveneens compenserende vakantie-uren als de feestdag op zondag valt.

g. Indien werknemers op een reguliere roostervrije dag een opleiding volgen in opdracht of op verzoek van de werkgever dan zal de reguliere overwerktoeslag worden betaald.

3. De werknemer die voor het in opdracht verrichten van overwerk, dan wel de parttime werknemer die voor het in opdracht verrichten van meer uren, daardoor genoodzaakt wordt, buiten de van toepassing zijnde reguliere arbeidstijden en/of het reguliere dienstrooster, één of meer extra gangen naar het bedrijf te maken, ontvangt daarvoor telkens een extra vergoeding van 125% van het uursalaris.

4. Degene die in deeltijd werkzaamheden verricht maakt aanspraak op een toeslag voor overwerk als ook de voltijdwerker werkzaam in een zelfde dienstrooster daarop aan­spraak kan maken.

Arbeid in ploegendienst

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

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

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

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

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

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

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

b. Voor arbeid in een reguliere 2-, 3-, 4- en 5-ploegendienst wordt een toeslag op het salaris van deze cao, betaald. Deze toeslag bedraagt per maand voor werk­nemers in de:

- 2-ploegendienst: 12,5% van het salaris bij een normale arbeidsduur van 40 uur per week;

- 3-ploegendienst: 22,5% van het salaris bij een normale arbeidsduur van 40 uur per week;

- 4-ploegendienst: 29,5%\* van het schaalsalaris bij een nor­male arbeidsduur van 36 uur per week, waarbij een dienst op zaterdag of op zondag is ingeroosterd;

- volcontinudienst portiers Lelystad:

36,0%\* van het schaalsalaris bij een normale gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week, waarbij een dienst zowel op zaterdag, zondag als een feestdag in­geroosterd kan zijn;

- 5-ploegendienst: 39,5%\* van het schaalsalaris bij een normale gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week, waarbij een dienst zowel op zaterdag of zondag, doch niet op een feestdag in­geroosterd kan zijn.

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

Afbouwregeling ploegentoeslag

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

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

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

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

a. Indien hij korter dan 3 maanden in de betreffen­de ploegen­dienst geplaatst is geweest:

- 100% gedurende de lopende maand;

- 50% gedurende de daaropvolgende maand.

b. Indien hij 3 maanden of langer, maar korter dan 6 maan­den in de betreffende ploegendienst ge­plaatst is geweest:

- 100% gedurende de lopende maand;

- 70% gedurende de daaropvolgende maand;

- 30% gedurende één maand.

c. Indien hij 6 maanden of langer, maar korter dan 2 jaar in de betreffende ploegendienst geplaatst is geweest:

- 100% gedurende de lopende maand;

- 75% gedurende de daaropvolgende maand;

- 50% gedurende één maand;

* 25% gedurende één maand.

d. Indien hij 2 jaar of langer in de betreffende ploegendienst ge­plaatst is geweest:

- 100% gedurende de lopende maand en de daarop volgende   
 maand;

- 75% gedurende de daaropvolgende 2 maanden;

- 50% gedurende de daaropvolgende 2 maanden;

- 25% gedurende de daaropvolgende 2 maanden.

7. Indien ten gevolge van overwerk tussen het moment van beëindi­ging van de dienst en de aanvang van de dienst op de eerstvol­gende kalenderdag minder dan 11 uren zijn gelegen, heeft de werknemer het recht om laatstgenoemde dienst met behoud van salaris zoveel later aan te vangen dat er tussen het einde en het begin van deze diensten 11 uren zijn ge­legen.

Consignatieregeling en -vergoeding

8. a. Voor medewerkers met een functie welke is opgenomen in bijlage I, Functiegroepindeling, van deze cao, geldt een con­sig­natievergoeding, indien zij in opdracht van hun leiding­ge­vende oproepbaar dienen te zijn buiten diensttijd.

1. Voor consignatiediensten op doordeweekse dagen geldt een ver­goeding van 0,5% per etmaal over het bruto basissalaris per maand exclusief ploegentoeslag en inclusief persoonlijke toeslag(en).

2. Voor consignatiediensten op zaterdag en zon- en feestdagen geldt een vergoeding van 2,0% per etmaal over het bruto basissalaris per maand exclusief ploegentoeslag en per­soon­lijke toeslag(en).

3. De medewerker die consignatiedienst heeft verplicht zich om gedurende deze dienst permanent bereikbaar te zijn en zich op zodanig korte afstand van zijn woonplaats te bevinden dat hij zich ongeveer binnen de gebruikelijke reistijd voor woon-werkverkeer op het bedrijf kan melden.

4. De medewerker die geen geheel etmaal consignatiedienst loopt, krijgt een in uren omgerekend evenredig deel van boven­genoemde ver­goedingen.

b. De medewerker die op aantoonbare sociale of medische gronden proble­men ondervindt met het lopen van consignatiediensten, kan schriftelijk en met redenen omkleed een verzoek tot gehele of gedeel­telijke vrijstelling van consignatiediensten indienen bij de afdeling Human Resources van zijn productielocatie.

In overleg met de betreffende werknemer, de bedrijfsarts en de afde­lingsleidinggevende, zal de afdeling Human Resources trachten te komen tot een voor alle partijen zo bevredigend mogelijke oplos­sing.

c. De reiskostenvergoeding is gebaseerd op de geldende reguliere ver­­goeding behorende bij de betreffende afstand voor woon-werk­verkeer. De overwerk- en opkomsturen worden beloond volgens de cao-regeling.

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

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

**Artikel 11**

**ZON- EN FEESTDAGEN**

1. Onder feestdagen wordt in deze cao­ verstaan: Nieuw­jaarsdag, Konin­gsdag, de beide Paasdagen, Hemel­vaartsdag, de beide Pinkster­da­gen en de beide Kerst­dagen.

2. a. Voor de toepassing van dit artikel en de andere arti­kelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestda­gen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.

b. Op 2 januari, 27 december, alsmede op de dag na Koningsdag van elk jaar, zal de productie in de ochtenddienst opgestart worden, tenzij op een of meer van deze dagen vanwege de aanwijzing van collectieve snipper- en/of ATV-dagen niet wordt geproduceerd. Voor Koningsdag geldt dat de productie alsnog op Koningsdag in de nachtdienst zal worden aangevangen, indien dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is vanwege de actuele voorraad­ontwik­kelingen. De aan de drie voornoemde dagen voorafgaande vrije nachtdiensten gelden voor de betreffende ploeg(en) als een ver­plichte snipperdag.

c. De werkgever zal zoveel mogelijk minimaal 4 weken van tevoren meedelen of een of meer verplichte snipper- en/of ATV-dagen dienen te worden opgenomen.

3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, behalve door de werk­nemers die op de productielocatie Lelystad in volcontinudienst werkzaam zijn in de functie portier.

4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet behoeft te worden gewerkt, wordt het inkomen doorbetaald.

5. Een werknemer die zich tot een geloofsover­tuiging bekent, heeft in be­gin­sel recht op toeken­ning van een snipperdag voor het vie­ren van een op grond van zijn religie voor hem geldende feest­dag.

Indien de voortgang van de productie het toekennen daarvan niet toe­staat, zal in overleg met de betrokke­ne gezocht worden naar een bevredigende regeling.

**Artikel 12**

**GEOORLOOFD VERZUIM**

1. In afwijking en met uitsluiting van het anders en overigens in arti­kel 7: 629b BW bepaalde, geldt het volgende.

In de volgende gevallen, waarin de werknemer de bedon­gen ar­beid niet heeft behoeven te verrichten, wordt de werknemer over de hier­onder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termij­nen het inkomen doorbe­taald, mits zo mogelijk tenminste 1 dag tevo­ren aan de werkgever of diens gemachtigde met opgave van rede­nen van het verzuim kennis is gegeven en de gebeurtenis in het desbetreffende geval wordt bijgewoond. Waar in dit artikel sprake is van gehuwden-situaties, zijn de bepa­lin­gen ook van toepassing op de levens­partner-situatie, indien dit door de werknemer bij de werkgever is gemeld via een notarieel samenle­vingscon­tract, alsmede indien sprake is van een geregi­streerd partnerschap:

a. bij aantekenen van het huwelijk of partnerschapregistratie

van de werknemer: ½ dag;

b. bij huwelijk van de werknemer: 2 dagen;

c. bij huwelijk van:

- één der ouders/schoonouders;

- eigen kinderen en tot het gezin behorende

pleegkinderen;

- broers/zusters;

- zwagers/schoonzusters: 1 dag;

d. bij bevalling van de echtgenote (kraamverlof): 2 dagen;

e. bij overlijden van:

- echtgeno(o)t(e);

- eigen kinderen of pleegkinderen;

- één der ouders:

vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de uit­vaart, tot een maximum van 4 dagen;

f. bij overlijden van:

- schoonouders;

- aangehuwde kinderen;

- broers/zusters;

- zwagers/schoonzusters;

- grootouders: 1 dag en de dag van de begrafenis;

g. bij 12½-, 25- en 40-jarig huwelijksfeest

van de werknemer: 1 dag;

h. bij 25-, 40-, 50-, 55-, 60-, 65- en 70-jarig  
 huwelijksfeest van ouders/schoonouders   
 en grootouders: 1 dag;

i. verhuizing: max. 1 dag per kalenderjaar;

j. examens conform studiekostenregeling;

k. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijds­duur indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van krach­tens de Wet buiten zijn schuld persoonlijk opgeleg­de verplichtin­gen voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan ge­schieden, en onder aftrek van de vergoeding welke de werk­nemer van derden zou hebben kunnen ontvan­gen;

l. voor noodzakelijke medische verzorging, voor zover deze niet bui­ten de arbeidstijd kan plaatsvinden: 2 uur. Bij geble­ken misbruik vindt geen doorbe­taling plaats. In bijzondere geval­len kan in gun­stige zin van deze regeling wor­den afge­weken;

1. voor zeer bijzondere, niet onder a t/m l vallende gebeurte­nis­sen kan door de werkgever betaald of onbetaald bijzonder verlof wor­den ver­leend. In de meeste gevallen zal het om een flexibele rege­ling gaan met betrekking tot de opname van snipper-/va­kan­tieda­gen, opname van onbetaald verlof of verschui­ving van werktijden. Van betaald bijzonder verlof zal slechts in zeer uitzonder­lijke situaties sprake zijn, een en ander steeds ter beoordeling van de werkgever.
2. In geval van een gebeurtenis, zoals omschreven in de leden a t/m j, dient de werknemer desgevraagd een schriftelijk bewijs van de betreffende gebeurtenis te kunnen overleggen.

2. Het bepaalde in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van inkomen is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is inkomen door te betalen in de navolgende gevallen:

a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de geval­len en onder de voorwaarden als geregeld in het geldende be­drijfsregle­ment;

1. invoering van een verkorte werkweek (een zgn. nul-uren­week daar­onder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeids­verhou­dingen ver­eiste vergunning heeft verkregen;

c. de verlenging van een verkorte werkweek (een zgn. nul-uren­ week daaronder begrepen) mits, wanneer het een verlenging betreft, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werk­nemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oor­spronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub b. omschre­ven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspron­kelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen.

**Artikel 13**

**VAKANTIETOESLAG**

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juli tot en met 30 juni.
2. Jaarlijks zal de werkgever aan de werknemer een vakan­tietoe­slag betalen van 8% van zijn in het vakantietoe­slag jaar verdien­de jaarinko­men. Onder jaarinkomen dient in dit kader te worden verstaan het in het vakantie­toeslag jaar betaalde schaalsalaris, vermeerderd met de ploe­gen­­toeslag, alle persoonlijke toeslagen, functie­toe­slagen, de eventuele meeruren van deeltijdwerkers, inclusief wette­lijke en bovenwettelijke uitkeringen ingevolge ziekte of arbeids­onge­schikt­heid.   
   De uitbetaling van de va­kantie­toeslag zal geschieden tegelijk met de uitbetaling van het salaris van de maand mei.

3. Met inachtneming van het onder lid 1 en 2 bepaalde, bedraagt de vakantietoeslag voor werknemers met een volledig dienstverband vanaf 1 januari 2016 tenminste € 1.735,12 en vanaf 1 januari 2017 tenminste € 1.748,13 bruto. Ook in toekomstige cao’s zal deze minimum vakantietoe­slag jaarlijks worden geïndexeerd met de collectieve cao-verhogingen.

**Artikel 14**

**VAKANTIE**

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

2. De werknemer mag op enig moment gedurende het kalenderjaar een negatief saldo aan vakantiedagen hebben van maximaal 3 dagen.

Duur van de vakantie

3. a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op een basisva­kantie van 25 werkdagen met behoud van salaris.

De werknemer heeft per kalenderjaar recht op een aaneengesloten vakantie van 3 weken.

Van deze vakantie zullen in de regel 10 tot 15 werkdagen aaneengeslo­ten worden genoten tijdens de door de werkgever na over­leg met de Ondernemingsraad vast te stellen bedrijfsvakantie.  
De resteren­de dagen zullen als snipperdagen worden genoten.

Uiterlijk voor 1 maart zal de werkgever 2 weken bedrijfsvakantie bekend maken.

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

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

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

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

b. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, dan wel gedeel­telijk leerplich­tig is, heeft recht op een evenre­dig deel van de in dit artikel ge­noemde vakantie­dagen met inachtneming van het bepaalde in lid 5.

1. In verband met een wenselijke compensatie van de leeftijd­gerelateerde afnemende belastbaarheid ontvangen werknemers van 50 jaar en ouder extra verlofdagen.  
   Met deze leeftijdsdagen wordt een bijdrage geleverd aan het gezond langer kunnen blijven doorwerken van oudere werknemers.   
     
   Met de leeftijdsdagen kunnen oudere werknemers zelf extra hersteltijd inroosteren.  
   De leeftijdsdagen maken onderdeel uit van een breder levensfasebewust personeelsbeleid.  
   De werknemer die de hierna te noemen leeftijd bereikt verkrijgt, in het jaar waarin deze leeftijd wordt bereikt, recht op de volgende extra verlofdagen:

- vanaf 50 jaar 3 dagen extra;

- vanaf 55 jaar 4 dagen extra;

- vanaf 60 jaar 6 dagen extra;

- vanaf 61 jaar 7 dagen extra;

- vanaf 63 jaar 8 dagen extra;

- bij 64 jaar 9 dagen extra.

d. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst is van de werkgever, heeft recht op een evenredig deel van de in het vorige lid genoemde aantal extra verlofdagen.

e. Indien in verband met de leeftijd leeftijdgerelateerde extra verlofdagen, zoals opgenomen in lid c van dit artikel, door een of meer werknemers van de werkgever een zaak wordt opgestart bij de Commissie Gelijke Behandeling of de rechter betreffende vermeende leeftijdsdiscriminatie op grond van de “Wet verbod leeftijdsdiscriminatie” of andere relevante wetgeving op dit gebied, dan zullen cao-partijen zo spoedig mogelijk in overleg treden teneinde de risico’s voor de werkgever weg te nemen dat ook medewerkers jonger dan 50 jaar aanspraak kunnen gaan maken op de betreffende leeftijdgerelateerde extra verlofdagen.

f. De werknemer werkzaam in ploegendienst heeft recht op een dag vakantie per jaar boven de in sub a genoemde basisva­kantie en de in sub c genoemde leeftijdsvakan­tie.

Berekening aantal vakantiedagen

4. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen zal de werknemer een zuiver propor­tioneel recht op vakantie krijgen.

Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

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

Tijdstip van de vakantie

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

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

b. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze teza­men met de eventuele ver­lofdagen zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 5 van dit artikel voldoende zijn voor de onder sub a bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:

1) zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn voor een aan­eengesloten vakantie als bedoeld onder sub a., en/of

2) bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura geno­ten rechten op vakantie reserveert, en/of

3) teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk   
31 december van het lopende kalender­jaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.

c. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een feest­dag als bedoeld in artikel 11, zal de aaneengesloten vakantie dien­over­eenkomstig worden verlengd tenzij de werkgever of de werkne­mer er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snip­per­dagen toe te kennen of op te nemen.

7. a. De werkgever is gerechtigd om in overleg met de Ondernemings­raad maximaal 3 verplichte snipperdagen per jaar vast te stellen.   
Deze dagen zullen zo ruim mogelijk tevoren, zo mogelijk reeds in de maand januari van het desbetreffende vakantiejaar worden vastgesteld. In afwijking van de eerste volzin is de werkgever in over­leg met de Ondernemingsraad gerechtigd voor de werknemers in de 4- en 5-ploegendienst met een normale arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week of minder 6 verplichte snipperdagen aan te wijzen.

b. De snipperdagen zullen na tijdige (minstens 2 dagen van te voren) aanvraag zoveel mogelijk overeenkom­stig de wens van de werk­nemer worden vastgesteld, mits de belangen van het bedrijf dit naar het oordeel van de werkgever toe­staan.

8. a. Wettelijke vakantiedagen vervallen zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.

b. Bovenwettelijke vakantierechten verjaren door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

c. Een op 31 december 2011 bij werkgever opgebouwd vakantiesaldo zal niet verjaren.

d. De direct leiding­ge­vende zal een half jaar voordat de vakantierech­ten dreigen te vervallen/verjaren de reste­rende vakantiedagen aanwijzen. Indien de leidinggevende verzuimt de vakantiedagen aan te wijzen, zal de wettelijke verjarings-/vervaltermijn opnieuw gaan lopen.

Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onder­breking der werkzaamheden

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

b. 1) Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werk­nemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht we­gens:

- ziekte of ongeval;

- het naleven van een wettelijke verplichting of verbin­tenis ten aanzien van de landsverde­diging of openba­re orde niet zijnde opkomst­plicht voor eerste oefe­ning;

- het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienst­be­trekking verworven doch niet genoten verlof;

- zwangerschap of bevalling.

In deze gevallen worden nog vakantierech­ten verwor­ven conform het bepaalde in artikel 7: 635 BW, waarbij de duur der onderbre­king uit de respectieve oorzaken teza­men geteld wordt.

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

3) Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 4 van dit artikel bepaalde van over­eenkomstige toepas­sing.

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

10. a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid verricht om een der redenen genoemd in lid 9 onder sub b onder 1) alsmede in artikel 12 lid 1 sub a, b, c, g en h gelden niet als vakan­tieda­gen.

b. Indien een der in sub a. genoemde verhinderingen echter eerst in­treedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipper­dag zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet wel als va­kantie­dagen worden geteld, indien de werkne­mer niet heeft medege­deeld dat die verhindering zich zou voordoen. Indien het in de gevallen van artikel 12lid 1 sub a, b, c, g en h niet mogelijk is de medede­ling vooraf te doen, kan deze ook on­mid­dellijk na afloop van de vakantie of snipper­dag geschie­den.

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

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

Vakantie bij ontslag

11. a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantieda­gen op te nemen met dien verstande dat deze va­kantie niet een­zijdig in de opzeggingstermijn mag zijn be­gre­pen, tenzij zulks tus­sen de werkgever en hem wordt afge­spro­ken.

b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opge­nomen zal hem voor elke dag vakantie een even­redig bedrag worden uitbetaald.

c. Indien de werknemer bij het eindigen van de dienst­betrek­king te veel vakantie heeft genoten, zal een verrekening plaatsvin­den, eveneens op basis van evenredigheid.

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

**Artikel 15**

**EINDEJAARSUITKERING**

1. Het eindejaarsuitkeringsjaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

2. Uiterlijk 15 december van elk jaar zal de werkgever aan de werknemer een eindejaarsuitkering betalen ter hoogte van de in het betreffende jaar opgebouwde en gereserveerde bedrag aan eindejaarsuitkering.

De uitbetaling van het salaris van de maand december zal geschieden tegelijk met de uitbetaling van de eindejaarsuitkering.

3. Over de opgebouwde eindejaarsuitkering wordt geen vakantiegeld be­taald en tevens wordt deze uitkering niet meegenomen bij de jaarlijkse bepaling van de grondslagen voor de pensioen- en bijspaarrege­lingen.

4. De eindejaarsuitkering bedraagt 8,33%. berekend per maand over het van toepassing zijnde schaalsalaris, vermeerderd met de ploe­gen­­toeslag, alle persoonlijke toeslagen, functie­toe­sla­gen, de eventuele meeruren van deeltijdwerkers, inclusief wettelijke en boven­wettelijke uitkeringen ingevolge ziekte of arbeids­ongeschikt­heid.

**Artikel 16**

# FISCALE FACILIËRING VAN DE VAKBONDSCONTRIBUTIE

De werkgever kent een regeling waardoor werknemers die lid zijn van FNV, CNV Vakmensen, dan wel een andere vakvereniging, gebruik kunnen maken van de mogelijkheid in ruil voor een bedrag van hun brutoloon ter grootte van het door hen betaalde bedrag aan vakbondscontributie als een netto vergoeding te ontvangen binnen de mogelijkheden van de werkkostenregeling, waardoor voor deze werknemers een fiscaal voordeel wordt bereikt.

De uitvoering van de regeling is neergelegd in een “Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij McCain Foods Holland BV”, evenals een daarbij behorend declaratieformulier.  
Via voornoemd declaratieformulier kan de werknemer een verzoek indienen tot verlaging van de in de maand december te betalen bruto looncomponenten, waaronder bruto maandsalaris of bruto eindejaarsuitkering ter hoogte van de door de werknemer in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie.

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

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

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

**Artikel 17**

**CAO À LA CARTE**

1. **Kopen van extra verlof**

a. De werknemer kan, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toe­laten, per kalenderjaar maximaal 5 extra verlof­da­gen per jaar op­nemen waarover geen inkomen wordt verwor­ven.

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

c. Werknemers in ploegendienst kunnen één dag voor eigen reke­ning op zaterdag of zondag opnemen.

d. Een verzoek tot het opnemen van extra verlofdagen dient ui­terlijk een week voor de gewenste data bij de werkgever te worden in­gediend.

2. **Verkopen van verlof**

a. De werknemer kan, voor zover zijn verlofsaldo toereikend is, de boven­wettelijke jaarlijkse vakantiedagen, d.w.z. het aantal jaarlijkse vakantiedagen dat de 20 dagen te boven gaat, alsmede de uit voorgaande jaren opgespaarde en meegenomen bovenwettelijke vakantiedagen, verkopen.  
Dit recht op het verkopen van bovenwettelijke vakantiedagen geldt niet voor vakantiedagen welke op basis van leeftijd extra werden toegekend in het kader van artikel 14 lid 3 c, tenzij het verkopen van deze dagen wordt aangewend in het kader van sparen voor het pensioen.

b. De werknemer kan, voor zover zijn verlofsaldo toereikend is, de bovenwettelijke jaarlijkse vakantiedagen, d.w.z. het aantal jaarlijkse vakantiedagen dat de 20 dagen te boven gaat, alsmede de uit voorgaande jaren opgespaarde en meegenomen bovenwettelijke vakantiedagen, ook aanwenden voor het doen van vrijwillige stortingen in het kader van het pensioen.

Hiermee kan de werknemer dan een verhoging van de bij pre­pensionering te bereiken koopsom dan wel een hoger pensioen bewerkstelligen, waarmee een eerdere (pre)pensioendatum en/of een hoger (pre)pensioen kan wor­den gefinancierd.

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

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

3. **ATV- dagen**

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

a. de volledige beschikking houden over de 11 ATV-dagen in vrije tijd, op te nemen in hetzelfde jaar als deze ATV-dagen worden toe­gekend. Van deze ATV-dagen kunnen er 2 collectief door de werk­gever worden aangewezen;

b. de aanwending van maximaal 72 ATV-uren ter financiering van de werknemerspremie ter zake van het bijsparen in het kader van de pensioenregeling, waardoor de eigen bijdrage wordt verlaagd, dan wel geheel komt te vervallen. De resterende ATV-uren worden in het jaar waarin toegekend opgenomen vrije tijd. Van deze resterende ATV-uren kunnen er 16 collectief door de werkgever worden aangewezen;

c. tot maximaal 72 ATV-uren per jaar kunnen eventueel worden aangewend voor de financiering van een fiets van de zaak, in het kader van een door de werkgever opgezet of in de toekomst op te zetten fiets van de zaak project. De resterende ATV-uren worden in het jaar waarin toegekend opgenomen in vrije tijd. Van deze resterende ATV-uren kunnen er 16 collectief door de werkgever worden aangewezen.

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

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

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

Voorwaarde hierbij is tevens dat de werkgever de werknemer afdoende informeert over mogelijke gevolgen voor de dagloonbepaling van de werknemersverzekeringen.

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

5. **Reiskosten**

a. Met ingang van 1 juli 2016 zal werkgever aan de werknemer de kosten van woon- werkverkeer vergoeden tot een maximum van € 0,19 per km (heen en terugreis) tot een reisafstand van ten hoogste 25 km enkele reisafstand, d.w.z. een maximum van 50 km voor de heen- en terugreis gezamenlijk.

b. De werknemer kan eenmaal per jaar een verzoek indienen om zijn/haar kosten voor Woon-Werkverkeer op fiscaal gunstige wijze te laten uitbetalen in ruil voor een verlaging van de eindejaarsuitkering. Op deze regeling zijn de toepasselijke fiscale regels van toepassing en dient de medewerker een aparte overeenkomst met de werkgever te tekenen over de voorwaarden waaronder de uitbetaling plaatsvindt.

**Artikel 18**

**VERLOFREGELING BUITENLANDSE WERKNEMERS**

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

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

In de toestemming dient de datum van werkhervatting duidelijk te zijn overeengekomen.

**Artikel 19**

**UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

1. Op de werknemer die wegens ziekte of arbeidsongeschikt­heid niet in staat is om passende of gangbare arbeid te verrichten en aan de geldende verzuimvoorschriften voldoet, is uitslui­tend de inkomens­voor­ziening krachtens artikel 7: 629 BW, de ZW dan wel de WIA en WW van toepas­sing, voor zover hierna niet an­ders is be­paald.

2. a. Per ziekmelding heeft de werknemer gedurende de eerste 15 werkdagen van de ziekte tot een maximum van 60 werkdagen per jaar, recht op een aanvulling op de wettelijke loondoorbeta­lings­plicht tot 95% van zijn bruto-inkomen.

Daarna heeft de werknemer over de resterende periode, als bepaald in artikel 7: 629 BW, recht op een aanvulling op de wettelijke loon­doorbetalingsplicht tot 100% van het bruto-inkomen. Vanaf de 4e ziekmelding per kalenderjaar heeft de werknemer echter geen aanspraak op loon gedu­ren­de de eerste ziektedag, tenzij hij bij de ziekmelding te ken­nen geeft een verlofdag op te nemen en zijn verlofsaldo daartoe toereikend is.

1. De werknemer heeft na afloop van het eerste ziektejaar gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid op grond van de Wet verlenging loondoorbetalingverplichting bij ziekte, recht op doorbetaling van 70% van het bruto inkomen.
2. De arbeidsongeschikte werknemer als bedoeld in lid 2 b van dit artikel, die volledige medewerking verleent aan zijn of haar re-integratie, waaronder het nakomen van de wettelijke verplichtingen (bijvoorbeeld de verplichtingen in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter), alsmede de verplichtingen zoals die voortvloeien uit de van toepassing zijnde bedrijfs-cao, ontvangt aanvullend op de in lid 2 b genoemde doorbetaling van 70% van het bruto inkomen de volgende toeslagen:  
   - gedurende de eerste 6 maanden van het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid een toeslag van 15% van het bruto inkomen.  
   - gedurende de tweede 6 maanden van het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid een toeslag van 10% van het bruto inkomen.
3. Gedurende het tweede jaar van gehele of gedeeltelijke arbeids-ongeschiktheid, zal de pensioengrondslag en daarmee de opbouw van de pensioenaanspraken, alsmede de werknemersbijdrage in het kader van de pensioenregeling, gebaseerd blijven op het volledige inkomen van de werknemer.
4. De werknemer die, na twee jaar achtereen arbeidsongeschikt te zijn geweest, in het kader van de in de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) opgenomen regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt verklaard door de uitkeringsinstantie UWV, ontvangt uiterlijk in het derde jaar van arbeidsongeschiktheid over het tweede ziektejaar alsnog een aanvulling tot 100% van het bruto inkomen.
5. De werknemer die, na twee jaar achtereen (gedeeltelijk) arbeids-ongeschikt te zijn geweest, in het kader van de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard door de uitkeringsinstantie UWV, ontvangt indien sprake is van inkomensverlies:  
   - gedurende het derde jaar van arbeidsongeschiktheid een aanvulling tot 75% van het laatstverdiende inkomen;  
   - gedurende het vierde jaar van arbeidsongeschiktheid een aanvulling tot 70% van het laatstverdiende inkomen.  
   Daarnaast zal werkgever zich inspannen om de betreffende werknemer intern in het arbeidsproces te handhaven c.q. te reïntegreren, bij voorkeur in de eigen - eventueel aangepaste - functie, dan wel in een andere zo passend mogelijke functie.
6. De werknemer die, na twee jaar achtereen arbeidsongeschikt te zijn geweest, in het kader van de in de WIA opgenomen regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) voor tenminste 35%, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt wordt verklaard door de uitkeringsinstantie UWV, ontvangt indien sprake is van inkomensverlies, gedurende het derde jaar van arbeidsongeschiktheid een aanvulling tot 75% van het laatstverdiende inkomen, voor zover daarin niet wordt voorzien via de door de werkgever voor haar werknemers afgesloten WGA-Hiaat verzekering, vanwege het niet benutten van tenminste 50% van de resterende verdiencapaciteit.  
   Daarnaast zal de werkgever zich inspannen om de betreffende werknemer intern in het arbeidsproces te handhaven c.q. te reïntegreren, bij voorkeur in de eigen - eventueel aangepaste - functie, dan wel in een andere zo passend mogelijke functie.  
   Hierbij zal er tevens naar gestreefd worden om de loongerelateerde uitkering van de werknemer veilig te stellen door, indien dit redelijkerwijs mogelijk en haalbaar is, de restverdiencapaciteit van de werknemer voor tenminste 50% te benutten.  
   Gedurende een situatie van gehele of gedeeltelijke arbeids-ongeschiktheid zal het verrichten van werkzaamheden op arbeidstherapiebasis voor wat betreft de beloning gelijk worden gesteld aan werken.
7. In geval interne re-integratie niet mogelijk is zal de werkgever zich inspannen om de werknemer zo goed mogelijk extern te reïntegreren. In geval van inkomensverlies bij externe re-integratie geldt de inkomenscompensatieregeling zoals opgenomen in artikel 20 lid 8 van deze cao.

3. De in lid 2 genoemde aanvullende uitkeringen en loondoorbe­ta­lingen zullen achterwege blijven indien de ziekte het ge­volg is van een lichaams­ge­brek, waar­omtrent de werknemer bij het aangaan van de dienstbetrekking de werk­gever onjuiste in­lichtingen heeft verstrekt.

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

4. De werkgever heeft het recht de in dit artikel genoemde aanvul­lings­rege­ling(en) geheel of ten dele in te trekken voor de werk­ne­mer die:

a. de verzuim- en/of de controlevoorschriften over­treedt;

b. misbruik maakt van deze regeling.

Tegen een intrekkingsbesluit van de werkgever kan de werkne­mer schriftelijk bezwaar aantekenen bij de directie van de werkgever. Indien de directie het bezwaar ongegrond verklaart, kan de werk­nemer beroep bij de kantonrechter instel­len.

5. Indien tussen de werkgever en de werknemer een geschil ontstaat aangaande het al dan niet passend zijn van bepaalde werkzaamheden, bijvoorbeeld in het kader van een re-integratietraject, dan wel een geschil van medische aard ontstaat tussen de werknemer en de bedrijfsarts, gedurende de periode waarin de werkgever het loon van de werknemer (gedeeltelijk) dient door te betalen, dan wel een (gedeeltelijke) arbeids­ongeschiktheidsuitkering dient aan te vullen, is de meest gerede partij gerechtigd om bij de bevoegde bedrijfsvereniging een zogenoemd deskundigenoordeel aan te vragen.

Zo’n aanvraag deskundigenoordeel dient te worden aangevraagd binnen 10 werkdagen nadat het geschil is ontstaan.

Lopende de aanvraag deskundigenoordeel wordt het bruto inkomen van de werknemer gedurende een periode van maximaal 4 weken doorbetaald conform artikel 19 lid 2a.

6. De werkgever heeft een WGA-hiaat arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten bij de verzekeraar Nationale-Nederlanden, ter gedeeltelijke compensatie van de financiële gevolgen in geval de werknemer in het kader van de in de WIA opgenomen regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) gedeeltelijk (35% tot 80%), of volledig (80% tot 100%) maar niet duurzaam, arbeidsongeschikt wordt verklaard door de uitkeringsinstantie UWV. De verzekering vult het inkomen van de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer aan tot minimaal 70% van het oude SV-loon.

De WGA- en eventueel de WW-uitkering van het UWV wordt hierop in mindering gebracht, evenals 70% van het loon dat de werknemer eventueel nog verdient.  
Daarnaast ontvangt de werknemer die minimaal 50% van de restcapaciteit benut, een extra uitkering van 5%, waarmee de totale dekking op 75% van het oude SV-loon komt.  
De voor bovengenoemde verzekering verschuldigde premie van 0,35% komt gedurende de looptijd van de verzekering voor rekening van de werkgever.

**Artikel 20**

**ZIEKTEVERZUIM, ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN RE-INTEGRATIE**

1. Cao-partijen zullen gedurende de looptijd van de cao in het reguliere overleg met elkaar bespreken op welke wijze het ziekteverzuim kan worden teruggedrongen op die locaties waar het ziekteverzuim boven de op de zogenoemde “Verbaannorm” gebaseerde doelstelling ligt.  
Streven hierbij is om gedurende de looptijd van de cao de verzuimpercentages op de betreffende locaties van de werkgever verder terug te dringen.

2. De werkgever voert bij (voorzienbare) langdurige arbeidsongeschiktheid een actief re-integratiebeleid, waarbij als leidraad geldt de “Wet Verbetering Poortwachter”, de door de werkgever opgestelde en in januari 2008 geactualiseerde “beleidsnotitie re-integratiebeleid”, het gezamenlijke protocol van de werkgeversvereniging AWVN en de werknemersvereniging FNV “een actief ziekteverzuim- en re-integratiebeleid”, alsmede de in deze cao inzake dit onderwerp opgenomen bepalingen.

3. De werkgever zal zorgen voor re-integratieactiviteiten in het kader van, het voorkomen, dan wel terug­dringen van (dreigende) arbeidsongeschiktheid.

4. Het bepaalde in artikel 7.670 lid 1 aanhef en sub a B.W. (opzeggings­verbod tijdens arbeids­ongeschiktheid) is niet van toepassing, indien de arbeidsongeschikte werknemer geen medewerking verleent aan   
re-inte­gratie in het arbeidsproces.

Het al dan niet medewerking verlenen door de werknemer zal worden getoetst door de paritaire commissie, zoals genoemd in lid 3 van dit artikel.

5. De werkgever zal in overleg met de vakverenigingen inhoudelijke eisen en selectiecriteria opstellen, waaraan re-integratiebedrijven die worden ingeschakeld voor re-integratietrajecten moeten voldoen.

Hierbij zal aansluiting worden gezocht bij hetgeen hierover is vermeld in de bijlagen 1 t/m 3 van het gezamenlijke protocol van de werk­gevers­vereniging AWVN en de werknemersvereniging FNV “een actief ziekteverzuim- en re-integratiebeleid”.

6. Indien de werknemer bij (voorzienbare) langdurige arbeidsongeschikt­heid in het kader van een re-integratietraject extern wordt geplaatst in een passende functie, dan kan deze plaatsing op verzoek van de werknemer en/of de nieuwe werkgever in eerste instantie geschieden op basis van detachering voor een periode van 3 maanden.

Detachering zal plaatsvinden via een door de werkgever, in overleg met de werknemer en de nieuwe werkgever, te bepalen detacherings­organisatie.

Na de detacheringsperiode van 3 maanden zal de werknemer in prin­cipe in dienst treden bij de nieuwe werkgever.

De werknemer en/of nieuwe werkgever kunnen, in geval sprake is van bijzondere omstandigheden, de werkgever verzoeken om voornoemde detacheringsperiode van 3 maanden nog eens met maximaal 3 maanden te verlengen.

In geval de werkgever bezwaren heeft tegen een dergelijke verlenging, zal een en ander worden voorgelegd aan de paritaire commissie, zoals ge­noemd in lid 3 van dit artikel.

Deze commissie zal partijen dan hierover adviseren.

7. Indien de werknemer bij (voorzienbare) langdurige arbeidsongeschikt­heid, in het kader van een re-integratietraject, extern wordt geplaatst in een passende functie en de werknemer gaat hierdoor in inkomen achter­uit, dan zal de werkgever het verschil compenseren volgens onder­staande staffel:

- indien de werknemer minder dan 5 jaar in dienst is, dan zal de werkgever het verschil in inkomen aanvullen gedurende een periode van 2 jaar;

- indien de werknemer 5 jaar tot 10 jaar in dienst is, dan zal de werkgever het verschil in inkomen aanvullen gedurende een periode van 2 jaar en 6 maanden;

- indien de werknemer 10 jaar of langer in dienst is, dan zal de werkgever het verschil in inkomen aanvullen gedurende een periode van 3 jaar;

Zowel voor de berekening van de aanvullingsperioden als voor de berekening van de lengte van het dienstverband geldt dat deze telkens dienen te worden berekend vanaf de eerste dag van arbeids­ongeschiktheid.

De aanvulling op het inkomen gedurende voornoemde perioden zal nooit meer bedragen dan 20% van het inkomen van voor de externe plaatsing.

8. De werknemer die, al dan niet leeftijdsgebonden, medische beperkingen ondervindt bij het uitoefenen van zijn functie, zal door de werkgever ondersteund worden bij het vinden van een oplossing, welke zoveel als mogelijk aan­sluit bij de medische beperkingen, de werk­ervaring en de capaciteiten van de werknemer, alsmede de positie van de werknemer op de externe arbeidsmarkt.

Hierbij zal als leidraad gelden de door de werkgever opgestelde en in januari 2008 geactualiseerde “be­leids­notitie re-integratiebeleid”, alsmede de in deze cao inzake dit onderwerp opgenomen bepalingen.

9. Indien de werknemer op grond van, al dan niet leeftijdsgebonden, medische beperkingen, aan de werkgever het verzoek richt om van een functie in ploegendienst te kunnen worden geplaatst in een functie met een minder belastend ploegenrooster, dan wel een functie in dagdienst, dan zal de werkgever de mogelijkheden daartoe onderzoeken.

De werkgever zal zich hierbij laten adviseren door de bedrijfsarts van de betreffende productielocatie van de werkgever.

In geval aan het verzoek tegemoet wordt gekomen, dan is de afbouw­regeling ploegentoeslag zoals opgenomen in artikel 10 lid 6 van deze cao onverkort van toepassing.

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

10. De werkgever zal per productielocatie een viertal formatieplaatsen in 2-ploe­gen­dienst creëren voor werknemers die aan­toon­baar op grond van, al dan niet leeftijdsgebonden, medische beperkingen, geen nachtdiensten meer mogen draaien.

De werkgever zal zich hierbij laten adviseren door de bedrijfsarts van de betreffende productielocatie van de werkgever.

De betreffende werknemers werken fulltime, afwisselend in de ochtend- en middagdienst, verdeeld over 5 dagen, waarbij ook de zater­dag eenmaal per 2 weken ingeroosterd kan worden en tegen de hierbij geldende arbeidsvoorwaarden, waaronder de ploegentoeslag.

Indien de betreffende medewerkers in 2-ploegendienst niet in de eigen functie werkzaam kunnen blijven, dan zullen zij te werk worden gesteld als allround (productie)medewerker en dienen zij bereid te zijn om op alle afdelingen alle voorkomende werkzaamheden te verrichten die redelijkerwijs door de werkgever kunnen worden opgedragen.

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

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

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

De werkgever zal zich hierbij laten adviseren door de bedrijfsarts van de betreffende productielocatie.

Hierbij gelden de richtlijnen zoals die zijn vastgelegd in de “Wet aanpassing arbeidsduur”.

Aanvullend geldt dat het verlies aan inkomen zal worden afgebouwd volgens de systematiek van de in artikel 10 lid 6 van deze cao opgenomen afbouwregeling ploegentoeslag.

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

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

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

Na afloop van de voornoemde maximale periode van 5 jaar, geldt aanvullend dat het verlies aan inkomen vervolgens zal worden afgebouwd volgens de systematiek van de in artikel 10 lid 6 van deze cao opgenomen afbouwregeling ploegentoeslag.

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

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

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

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

Deze grondslagen zijn tevens welvaartsvast en zullen telkens worden verhoogd met de in de cao opgenomen collectieve salaris­verho­gin­gen.

Ook de grondslagen voor de bepaling van de eigen bijdrage pensioen zullen worden gehandhaafd en telkens worden verhoogd met de in de cao opgenomen collectieve salaris­ver­hogingen.

Na afloop van de voornoemde maximale periode van 5 jaar, geldt aanvullend dat de grondslagen voor pensioen vervolgens zullen worden afgebouwd volgens de systematiek van de in artikel 10 lid 6 van deze cao opgenomen afbouwregeling ploegentoeslag.

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

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

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

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

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

**Artikel** **21**

**PENSIOEN**

1. Pensioenregeling  
Bij de werkgever geldt een pensioenregeling, waaraan de deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in de pensioen­reglementen.  
Wijziging van de pensioentoezegging, de werknemersbijdrage in de pensioenpremie, dan wel zodanige wijzigingen van de pensioenreglementen, die niet onder de statutaire bevoegdheid van het bestuur van de Stichting Pensioenfonds McCain Foods Holland B.V. vallen, zullen pas door de werk­gever worden vastgesteld, nadat daarover overeenstemming is bereikt met de vakverenigingen.

De werkgever verstrekt aan de werknemer en aan de vakverenigingen een exemplaar van alle van toepassing zijnde pensioenreglementen.

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

De verhouding werkgevers- en werknemersbijdrage in de pensioenpremie is vanaf 1 juli 2009 vastgesteld op 2/3 werkgever en 1/3 werknemer.

Per 1 januari 2015 bedraagt de pensioenopbouw 1,875% per jaar tot het fiscaal gemaximeerde maximum pensioengevend salaris.

De financiering van de pensioenregeling geschiedt vanaf 1 januari 2016 op basis van een vaste Collectieve Beschikbare Premie (CDC regeling) voor een periode van 5 jaar met een vast premieniveau 19% van de som van de gemaximeerde pensioengevende salarissen in de verhouding 1/3 voor de werknemers en 2/3 voor de werkgever.

De pensioenpremie bedraagt van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2020 19% van de som van de gemaximeerde pensioengevende salarissen. De franchise bedraagt per 1 januari 2016 €16.147,-.

2. Bijspaarregelingen

Werknemers kunnen gebruik maken van een tweetal bijspaarregelingen in het kader van de ouderdomspensioenregeling. Deze bijspaarregelingen kunnen worden gebruikt om te sparen voor een hoger ouderdomspensioen, dan wel een eventuele pensioenvervroeging.  
Deze bijspaarregelingen zijn vastgelegd in een reglement, welke beschikbaar is via de HR Intranetsite van de werkgever en de verzekeraar Nationale Nederlanden.

3. Cursus ter voorbereiding op pensionering

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

4. Nabestaanden risicoverzekering ploegentoeslag

De werkgever zal de nabestaanden risicoverzekering voor de ploegen­toeslag, welke door de werkgever voor het eerst werd afgesloten per 1 juli 1999, gedurende de contractperiode van deze cao verlengen.

De kosten hiervan zijn volledig voor rekening van de werkgever.

**Artikel 22**

**TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN**

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

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

3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen 2 maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt be­reikt is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerech­tigd deze cao­ met een termijn van 1 maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

**Artikel 23**

**DUUR DER COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

Deze cao treedt in werking op 1 juli 2015 en eindigt van rechts­wege op 30 juni 2017.

Aldus overeengekomen en getekend,

Partij enerzijds: Partijen anderzijds:

McCain Foods Holland BV FNV

te Lelystad te Amsterdam

en Lewedorp

CNV Vakmensen

te Utrecht

**BIJLAGE I**

**FUNCTIEGROEP­INDELING**

**Groep 2**

Cleaner Gradingstation (LS)

**Groep 3**

Cleaner Production Area (LD, LS)

Housekeeping Employee (LD, LS)

Production Employee (LS)

Repack Employee (LD)

**Groep 4**

Allround Reserve Operator (LS)

Forkliftdriver Coldstore (LS)

Forkliftdriver and Cleaner Outside Area (LS)

Forkliftdriver Cleaner (LD)

Bladesharpener (LD, LS)

Operator Packaging (LS)

Reserve Operator Processing (LS)

Tare Employee (LD)

Forkliftdriver and Operator Packaging (LS)

Operator Packaging Line (LD)

**Groep 5**

Forkliftdriver Loading (LD, LS)

Operator Batterinstallation (LD)

Operator Gradingstation (LD, LS)

Operator Packaging Machine (LD)

Operator Palletizer and Forkliftdriver (LD)

Operator Technical Packaging (LS)

Operator Peeling Area (LD, LS)

1st Operator Packaging Machine (LD)

Coördinator Repack (LS)

1st Forkliftdriver (LS)

**Groep 6**

Potato Quality Controller (LD)

Quality Controller (LD)

First Loader (LD)

Operator ADR Area (LD, LS)

Operator Cutting Area (LD, LS)

Gatehousekeeper (LS)

**Groep 7**

Warehouse Keeper Production (LD, LS)

1st Loader (LS)

QC Assistant (LD)

Operator Flakesline (LS)

Operator Frying Area (LD, LS)

Quality Controller Potatoes/Finished Products (LS)

Operator Flakesline (LS)

**Groep 8**

Foreman Packaging (LD, LS)

QC Assistant (LS)  
QC Assistant Flakesline (LS)

Warehouse Keeper Maintenance (LD, LS)

2nd Mechanic (LS)

Hygiene Officer (LD)

Operator WTP (LD, LS)

**Groep 9**

Coldstore Supervisor (LD, LS)

1st Mechanic (LS)

Mechanic Utilities (LS)

Mechanic Electrical and Automation (LS)

Mechanic (LD)

Foreman Processing (LS)

#### BIJLAGE II/1 BRUTO BASIS UURLOONTABEL PER 1 JANUARI 2015

#### (Inclusief een collectieve salarisverhoging van 2,25%)



*Jeugdloonschalen zijn maximaal 3 maanden mogelijk.*

#### BIJLAGE II/2 BRUTO BASIS UURLOONTABEL PER 1 JANUARI 2016

#### (Inclusief een collectieve salarisverhoging van 2,25%)



#### BIJLAGE II/3 BRUTO BASIS UURLOONTABEL PER 1 JANUARI 2017

#### (Inclusief een collectieve salarisverhoging van 0,75%)



#### BIJLAGE II/4

De salarissen voor werknemers en uitzendkrachten van 19 jaar of jonger, voor wie op basis van de bepalingen in artikel 8, lid 1 sub c, de jeugdschalen door de werkgever van toepassing zijn verklaard – met een maximum van drie maanden – , wor­den met onderstaan­de percen­tages afgeleid van de in deze bijlage op­geno­men salaris­schalen bij 0 func­tieja­ren.

19 jaar 85%

18 jaar 72,5%

17 jaar 61,5%

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

**BIJLAGE III**

**KLOKURENMATRIX**

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

**BIJLAGE IV**

# PROTOCOLLEN CONTRACTPERIODE 1 JULI 2015 T/M 30 JUNI 2017

#### *Beleid persoonlijke toeslagen*

Persoonlijke toeslagen in verband met wisselingen in (ploegen)roosters die zijn ontstaan voor 10 september 2012 zullen niet worden afgebouwd. Vanaf 10 september 2012 zal in overleg met de vakbonden nieuw beleid tot stand worden gebracht waarbij de huidige afbouwregeling ploegentoeslag uit de cao betrokken zal worden.

1. ***Pensioen***
2. Per 1 januari 2016 wordt de huidige pensioenregeling als volgt aangepast: het pensioengevend salaris voor medewerkers in ploegendienst wordt gebaseerd op een 40 urige werkweek.
3. In 2015 zal McCain Foods Holland een éénmalige pensioenstorting doen van 2,5% van de som van de gemaximeerde pensioengevende salarissen (peildatum 1 november 2015), ten behoeve van een premiedepot, waarmee eventueel toekomstige schommelingen in het niveau van de kostendekkende premie gedeeltelijk of volledig kunnen worden opgevangen.
4. De huidige kapitaalovereenkomst loopt per 31 december 2016 af. Deze kan in de huidige vorm in ieder geval niet worden voortgezet. Cao-partijen gaan in het kader hiervan in 2016 onderzoek doen naar een duurzaam verbeterde toekomstbestendige pensioenregeling vanaf 1 januari 2017. Hierbij zal ook worden onderzocht, of het integraal onderbrengen van de pensioenregelingen bij een andere pensioenuitvoerder of uitvoering bij het huidige pensioenfonds mogelijke kostenbesparingen op kan leveren.

Indien een kostenbesparing gerealiseerd kan worden zal deze ten goede komen aan een verbetering van de pensioenregeling in de onderstaande volgorde:

* Verlaging van de franchise tot het wettelijk minimum;
* Uitbreiding van het pensioengevend salaris met de ploegentoeslag tot de gehele ploegentoeslag pensioengevend is geworden;
* Verbetering van het nabestaandenpensioen op opbouwbasis tot het wettelijk toegestane maximum.

1. Afspraken, uitvoering van de punten onder sub 1 en sub 2 en juridische vastlegging gelden onder voorbehoud van goedkeuring door de fiscus en accountant van McCain.
2. ***WAJONG***

McCain zal binnen iedere productielocatie minimaal 1 wajongere plaatsen. Het streven is binnen iedere productielocatie 2 wajongeren te plaatsen. McCain zal zich oriënteren op de komende Participatiewet. McCain zal hierbij de beloning toepassen conform STAR-advies. McCain zal zich voorts oriënteren op de mogelijke begeleiding en subsidiemogelijkheden op grond van het Sectorplan Procesindustrie.

1. ***Duurzame inzetbaarheid***

McCain doet momenteel samen met de COR onderzoek naar het verbeteren van de wijze van opleiden teneinde de mobiliteit en employabiliteit van onze medewerkers te vergroten. Initiatieven rondom levensfasebewust personeelsbeleid/duurzame inzetbaarheid is momenteel maatwerk in overleg met medewerkers, leidinggevenden, HR en de betreffende arbodienst. Tevens zal worden gekeken naar de mogelijkheid van mentorfuncties.

1. ***Bezetting***

McCain streeft waar mogelijk zoveel mogelijk naar een vaste bezetting. Zodra een positie vacant is (op de flexibele schil na), plaatst McCain een interne vacature waarop uitzendkrachten eveneens kunnen solliciteren.

1. ***Tijd voor Tijd - 120 overuren***

In de cao 2013-2014 is dit maximum afgesproken vanuit de beleidswens van McCain om overwerk te beperken en over meer mensen te spreiden. McCain wil hierop beter toezien gedurende de nieuwe contractperiode en zal periodiek richting (C)OR en vakbonden rapporteren.

1. ***Planning opleidingsdagen voor ploegendiensten in het weekend***

McCain streeft er naar om opleidingen zoveel mogelijk binnen dan wel aansluitend (met uitzondering van zaterdag en zondag) op het rooster te laten plaatsvinden.

1. ***Werkgeversbijdrage***

McCain zet de zogenaamde AWVN-regeling voort.

#### *EVC*

McCain blijft EVC’s & VAPRO-opleidingen actief aanbieden en zal dit blijven stimuleren en hierin investeren waar mogelijk.

1. ***Vakbondscontributie***

In het kader van de werkkostenregeling zal de werkgever voldoende ruimte reserveren voor het fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie.

1. ***Periodiek overleg vakbonden McCain***

In het periodiek overleg zal de voortgang met betrekking tot de volgende zaken besproken worden.

* I.v.m. de organisatiewijziging m.b.t. de vriezer (Coldstore), heeft Lelystad een adviesaanvraag ingediend en hierop een positief advies gekregen. Momenteel worden door een projectgroep de bezettingsgraad en werktijden binnen de Coldstore onderzocht.
* In het kader van het veiligheidsbeleid zal McCain nader onderzoek doen naar de omstandigheden bij het werken met chemische stoffen. Aan de hand van dit onderzoek zal overwogen worden of aanvullende maatregelen noodzakelijk zijn.
* Met ingang van 1 juli 2013 is het beleid voor contracten voor bepaalde tijd in de cao verruimd (maximaal 3 tijdelijke contracten waarvan maximaal 1 jaar als uitzendkracht). Deze verruiming voor zowel nieuwe als huidige contracten geldt vooralsnog tot 1 januari 2015 c.q. de datum waarop de afspraken uit het sociaal akkoord hierover in werking zullen treden.
* Gedurende de tijd dat werknemers een tijdelijk contract hebben, zal McCain zich inspannen om deze medewerkers op te leiden en te begeleiden bij hun loopbaanontwikkeling. Cao-partijen zullen deze afspraak halfjaarlijks evalueren.
* Het aantal flexkrachten dat werkzaam is bij McCain en op welke posities, alsmede de inspanningen rond opleiding en loopbaanontwikkeling.
* McCain geeft een update per kwartaal m.b.t.: (1) de voortgang Levensfasebewust personeelsbeleid, (2) de inzet van uitzendkrachten binnen beide locaties en (3) de studie naar “vergoedingen feestdagen”, “terugbrengen/voorkomen stuwmeren” en “bestemming van ADV-dagen”. Waar nodig zullen McCain en de vakbonden overleg voeren hierover.

#### *Onderzoek loongebouw en toeslagen*

Gedurende de looptijd van deze cao zal onderzocht worden hoe de huidige uursalarissen en toeslagen omgezet kunnen worden naar een samenhangend geheel gebaseerd op maandsalarissen.

1. ***Sociaal akkoord***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 het SER-advies “Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW” en nadat het STAR-advies aan sociale partners met betrekking tot de reparatie van de WW in de cao is afgerond, zullen cao-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de brieven van de STAR van 24 december 2013, 17 april 2015 en 24 november 2015, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige opbouw en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao opengebroken.
2. ***Arbeidsomstandigheden en kwaliteit van de arbeid***Proefondervindelijk zal de wachtdag vanaf de 4e ziekmelding tijdelijk vervallen - voor de duur van 1½ jaar (vanaf 1 januari 2016 tot en met 30 juni 2017). Indien blijkt dat er geen negatieve effecten (bijv. stijging ziekteverzuim) zijn opgetreden hierdoor, dan zal McCain overwegen deze wachtdag definitief te laten vervallen.
3. ***SAO Toeslag***SAO-toeslag is geëvalueerd. Alle evt. vuilwerk en/of werken met chemie zal (indien van toepassing) terug te komen in de functieomschrijvingen (onder bezwarende omstandigheden) en als zodanig meegewogen te zijn in de functiewaarderingen.
4. ***Rooster Portiers***Voor de portiers in Lelystad zal voor 1 januari 2016 een voorstel worden geformuleerd met betrekking tot het ploegendienstrooster en bijbehorende ploegentoeslag.

**Lijst van afkortingen**

ATV : Arbeidstijdverkorting

BW : Burgerlijk Wetboek

CAO : Collectieve Arbeidsovereenkomst

FUWA : Functiewaardering

IVA : Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten

UWV : Uitvoeringsinstantie Werknemersverzekeringen

WGA : regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten

WIA : Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen

WW : Werkloosheidswet

ZW : Ziektewet