

FARM FRITES INTERNATIONAL B.V.

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Voor de periode van 1 april 2016 tot en met 31 maart 2018



DEFINITIES EN GRONDSLAGEN **4**

HOOFDSTUK 1 – ALGEMEEN **6**

Artikel 1	CAO-Partijen	6
Artikel 2	Looptijd CAO	6
Artikel 3	Werkings sfeer	6
Artikel 4	Afwijken CAO	6
Artikel 5	Werknemersverenigingen	6
5.1	<i>Faciliteiten</i>	6
5.2	<i>Werkgeversbijdrage</i>	7
5.3	<i>Fiscale facilitering contributie lidmaatschap Werknemersvereniging</i>	7
Artikel 6	Vredesplichtclausule	7
Artikel 7	Aanmelding CAO	7

HOOFDSTUK 2 - INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST **8**

Artikel 8	Duur individuele arbeidsovereenkomst	8
Artikel 9	Proeftijd	8
Artikel 10	Einde arbeidsovereenkomst	8
Artikel 11	Opzegtermijnen	8
Artikel 12	Eindafrekening	8

HOOFDSTUK 3 – ARBEIDSVOORWAARDEN **9**

Arbeidsduur, Werktijden en Vrijaf

Artikel 13	Standaard contractuele arbeidsduur	9
Artikel 14	Deeltijd arbeid	9
Artikel 15	Dienstrooster	9

Vakantie en Verlof

Artikel 16	Vakantie	9
Artikel 17	Extra vakantiedagen	9
Artikel 18	Senioren dagen	10
Artikel 19	Diensttijdverlof	10
Artikel 20	Feestdagen	10
Artikel 21	Bijzonder verlof	11

Functie, Salaris en Beoordelen

Artikel 22	Functie-indeling	12
Artikel 23	Salarisschalen en persoonlijke toeslag	12
Artikel 24	Uitbetaling salaris	13
Artikel 25	Periodieke verhoging salaris	13
Artikel 26	Beoordelen en functioneren	13
Artikel 27	Beoordelingstoelage/Prestatiebeloning	13
27.1	<i>Beoordelingstoelage (BEO-T oud)</i>	13
27.2	<i>Prestatiebeloning</i>	14
Artikel 28	Verhoging salaristabellen	14

DEFINITIES EN GRONDSLAGEN

Definitie	Omschrijving
ATW	Arbeidstijdenwet
BW	Burgerlijk Wetboek
HR	Afdeling Human Resources
OR	Ondernemingsraad, ingesteld ingevolge de Wet op de Ondernemingsraden
Wbp	Wet bescherming persoonsgegevens
FarmNet	het interne digitale communicatiemiddel (Intranet) van o.a. Farm Frites International B.V.
Werkgever	de partij aan werkgeverszijde: Farm Frites International B.V. gevestigd te Oudendoorn
Werknemersvereniging*	de partijen aan medewerkerszijde: <ul style="list-style-type: none">• de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)• het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV Vakmensen.nl)
Medewerker*	de persoon (m/v) die krachtens een arbeidsovereenkomst in dienst van de werkgever is en van wie de functie die hij vervult is ingedeeld in één van de functiegroepen 1 tot en met 10.
Betalingsperiode	een periode van een kalendermaand. Aan het einde van de betreffende kalendermaand ontvangt de medewerker zijn salaris.
Maand	een kalendermaand.
Week	een kalenderweek.
Functiematrix	de matrix waarin, conform het ORBA-functiewaarderingsstelsel, de zwaarte van de bij Farm Frites International B.V. voorkomende functies systematisch zijn gewogen en vastgelegd (bijlage II.).
Functiegroep	een met de functiematrix corresponderende verdeling van functies die binnen dezelfde bandbreedte vallen. Een functiegroep heeft een onder- en bovengrens (bandbreedte) in ORBA-punten.
Salaristabel:	werkgever hanteert 2 salaristabellen, een salaristabel voor het dagdienstrooster gebaseerd op 40 uur per week en een salaristabel voor de ploegenroosters gebaseerd op 36 uur per week. De salaristabel geeft het aantal salarisschalen en periodieken weer.
Salarisschaal:	per salarisschaal wordt het bijhorende minimum en maximum salarisbedrag dat in de functie kan worden verdiend weergegeven. De genoemde bedragen zijn brutobedragen per maand per voltijd medewerker. De tussen het minimum en maximum liggende salarisruimte wordt overbrugd door een aantal stappen: periodieken genaamd.

Toeslagen

Artikel 29	Verschoven werktijd	14
Artikel 30	Sprongtoeslag	14
Artikel 31	Meer-/overuren	14
31.1	<i>Meer-uren (definitie voor deeltijdmedewerkers)</i>	14
31.2	<i>Overuren (definitie voor deeltijdmedewerkers)</i>	14
31.3	<i>Overuren (definitie voor voltijdmedewerkers)</i>	14
31.4	<i>Overuren voor functiegroepen 1 t/m 7 (definitie voor voltijdmedewerkers)</i>	15
31.5	<i>Overuren voor functiegroep 8 (definitie voor voltijdmedewerkers)</i>	15
31.6	<i>Overuren voor functiegroep 9 en 10 (definitie voor voltijdmedewerkers)</i>	15
Artikel 32	Tijd-voor-tijd uren	15
Artikel 33	Toeslag bij overuren	15
Artikel 34	Vakantietoeslag	16
Artikel 35	Ploegentoeslag	16
Artikel 36	Afbouw ploegentoeslag	16
Artikel 37	Beschikbaarheidsdienst en vergoeding	17
Overige Vergoedingen en Voorzieningen		17
Artikel 38	Loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte, WIA/WGA	
Artikel 39	Reiskostenvergoeding	18
39.1	<i>Woon-werkverkeer</i>	18
39.2	<i>Zakelijk verkeer</i>	19
Artikel 40	Verhuisregeling	19
Artikel 41	Studiekostenregeling	19
Artikel 42	BHV en EHBO vergoedingen	19
Artikel 43	Zorgverzekering	20
Artikel 44	Pensioenvoorziening	20

HOOFDSTUK 4 - OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 45	Veiligheid, gezondheid en hygiëne	21
Artikel 46	Bedrijfskleding	21
Artikel 47	Leeftijd fase bewust personeelsbeleid	21
Artikel 48	Loopbaanscan	21
Artikel 49	Privacy	21
Artikel 50	Vacatures	21
Artikel 51	Wajong	22
Artikel 52	Informatie en communicatie	22

BIJLAGEN

Bijlage I.	Relevante bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek Boek 7	24
Bijlage II.	Funciematrix	28
Bijlage III.	Salaristabellen met salarisschalen per tijdvak	29
Bijlage IV.	Werkoverdracht 5-ploegendienst	33
Bijlage V.	Klokurenmatrix	
	A: Toeslagpercentages over uursalaris	34
	B: Standaardroosters	35
Bijlage VI.	Protocolafspraken CAO 1 april 2016 tot en met 31 maart 2018	36

Schaalsalaris	het voor de medewerker op grond van zijn functie-indeling overeengekomen salaris (bruto) per maand. Dit salaris wordt vastgesteld op grond van de bij de indeling behorende salarisschaal met de daarbij behorende periodiek.
Maandsalaris	het schaalsalaris (bruto) per maand vermeerderd met de eventuele toeslagen, exclusief vakantietoeslag, vastgesteld op basis van de in deze CAO genoemde artikelen.
Uursalaris	maandsalaris gedeeld door gemiddeld 173,33 uur uitgaande van een 40-urige werkweek (dagdienst); maandsalaris gedeeld door gemiddeld 156 uur uitgaande van een 36-urige werkweek (ploegendienst)
Jaarsalaris:	12 keer het maandsalaris (bruto) vermeerderd met de vakantietoeslag.
Dienstrooster	iedere, door de werkgever, met inachtneming van het bepaalde in artikel 15, vastgestelde werkregeling per dag voor een tijdvak van een week of langer, overeenkomende met de cyclus van de dienst.
Voltijd arbeid	de in deze CAO formeel overeengekomen arbeidsduur voor medewerkers met een voltijds dienstverband. Voor medewerkers in dagdienst is dat 40 uur per week en voor medewerkers in ploegdienst is dat 36 uur per week.
Deeltijd arbeid	van deeltijdarbeid is conform deze CAO sprake als in de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een medewerker in voltijd arbeid. Waarbij in deze CAO als voltijd arbeid wordt beschouwd een dagdienst van 40 uur per week of een ploegdienst van 36 uur per week.
Meer-uren (voor deeltijdmedewerkers):	het aantal, door of namens de werkgever opgedragen, gewerkte uren boven het aantal uren zoals dat is overeengekomen in de individuele arbeidsovereenkomst, tot het niveau van de standaard wekelijkse contractuele voltijdsarbeidsduur (zoals vastgesteld in artikel 13) is bereikt.
Overuren (voor deeltijdmedewerkers):	het aantal, door of namens de werkgever opgedragen, gewerkte uren waarmee een werkdag met meer dan 8:00 uur arbeid (dus na de voltijdsarbeidsduur) wordt overschreden. Dit geldt ook voor het verrichten van arbeid op zaterdag en/of zondag.
Overuren (voor voltijdmedewerkers)	het door een medewerker verrichte werk, door of namens de werkgever opgedragen, waardoor het aantal uren volgens het overeengekomen dienstrooster per dag wordt overschreden.

Tenzij anders vermeld zijn de definities voor alle delen van de CAO van toepassing.


Voor de medewerker die in deeltijd werkt, geldt voor alle arbeidsvoorwaarden in deze CAO een naar rato berekening, tenzij anders vermeld.

Waar in deze CAO sprake is van 'hij' dient ook 'zij' te worden gelezen (voor mannelijke vervoegingen moeten ook vrouwelijke vervoegingen gelezen worden).

Indien er sprake is van strijdigheid tussen deze CAO en bij werkgever gehanteerde interne bedrijfsreglementen, dan gaat de CAO voor.

* Deze begrippen kunnen ook in het meervoud worden gebruikt.







Vakmensen

GEZAMENLIJKE MEDEDELING

ONDERHANDELINGSRESULTAAT voor het verlengen van de cao Farm Frites

Oudenhorn, 18 april 2016

De onderhandelingsdelegatie van Farm Frites en de bestuurders en kaderleden van FNV en CNV Vakmensen hebben, na verschillende overlegondes, op 18 april 2016 een onderhandelingsresultaat bereikt voor het verlengen van de cao van Farm Frites Oudenhorn. Het volgende resultaat is bereikt.

1. Looptijd. De cao wordt verlengd voor de duur van 24 maanden. De cao Farm Frites loopt van 1 april 2016 tot en met 31 maart 2018.
2. Loonontwikkeling. De structurele verhoging van de lonen vindt plaats in een 4 tal stappen:
 - a. per 1 april 2016 met 1%
 - b. per 1 oktober 2016 met 1,5%
 - c. per 1 april 2017 met 1%
 - d. per 1 oktober 2017 met 1,5%
3. Commissies Duurzame Inzetbaarheid en Werkdruk. Op basis van de rapportages van de commissies zijn partijen overeengekomen werk te maken van de aanbevelingen.

De volgende afspraken zijn gemaakt:

- a. Om het onderwerp Duurzame Inzetbaarheid en Werkdruk de komende jaren de vereiste aandacht te geven hebben cao partijen de afspraak gemaakt dit onderwerp op de agenda van het periodiek overleg te plaatsen waarbij de voortgang van de te nemen stappen wordt besproken. In dit onderzoek wordt in het kader van duurzame (loopbaan) ontwikkeling ook aandacht besteed aan niet functie-gebonden opleidingen.

Er wordt tijdens het eerst komende periodiek overleg door partijen een stappenplan met een realistische tijdplanning opgesteld.

- b. Farm Frites heeft de intentie om in 2016 een Medewerkers Betrokkenheidsonderzoek te houden. Door Farm Frites wordt met een extern bureau, gespecialiseerd in het opstellen van medewerker onderzoeken, een vragenlijst opgesteld. De aanbevelingen van de commissies zullen hierbij betrokken worden.

4. Loongroepen. Cao partijen hebben afspraken gemaakt om de loonschalen structuur eenvoudiger en overzichtelijker te maken. Er is voor gekozen om de bestaande 6 salarisschalen om te zetten naar 2 salarisschalen. Voor dagdienst medewerkers wordt uitgegaan van 40 uur per week en voor medewerkers werkzaam in ploegendiensten is de basis 36 uur per week.

De verschillende individuele arbeidscontracten van een aantal medewerkers in ploegdienst worden in overleg met deze medewerkers in overeenstemming gebracht met deze afspraak.

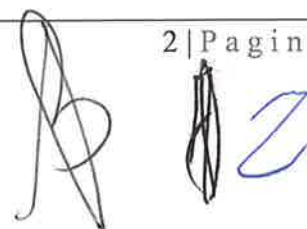
Met deze aanpassingen wordt ook de regeling om extra vakantiedagen te kopen gewijzigd. In plaats van een vast aantal van 6 dagen wordt het nu ook mogelijk om minder dan 6 dagen te kopen. Om gebruik te willen maken van deze regeling moeten deze dagen voor het einde van het jaar aangevraagd worden. De betaling van deze dagen wordt verspreid over 12 maanden.

5. Functiematrix. De nieuwe functiematrix wordt ingevoerd. De invoering heeft voor de bestaande medewerkers van wie de functie lager ingedeeld is géén salarisgevolgen. Dat wil zeggen dat, in het geval een functie in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, een eventuele doorgroei binnen de huidige salarisschaal van toepassing blijft. Indien sprake is van indeling in een hogere functie dan is de hogere salarisschaal van toepassing.
6. WGA hiaatverzekering uitgebreid. Voor de duur van deze cao zal werkgever de kosten voor deze WGA hiaatverzekering uitgebreid volledig voor haar rekening nemen.
7. Loopbaanscan. Op basis van de eerder gehouden proef wordt de afspraak van de loopbaanscan gecontinueerd. De werknemer kan hiervoor de keuze maken uit een tweetal bureaus.
8. Prestatie beloning. De huidige BEOT afspraak wordt op verzoek van werkgever en werknemer vervangen door een prestatie beloning. Een werknemer kan op basis van bovenmatig functioneren, deelname aan een bijzonder project of door het leveren van een uitzonderlijke prestatie in aanmerking worden gebracht voor een extra beloning ter grootte van minimaal € 250,- (bruto) en maximaal € 1.500,- (bruto) . Men kan maximaal 2 jaar achtereen voor deze extra beloning in aanmerking komen. De huidige regeling is in 2016 nog van toepassing. Aan het einde van het jaar 2016 wordt het dan geldende BEOT percentage vastgeklikt. Deze nieuwe afspraken van prestatiebeloning wordt van kracht per 1 januari 2017. In het eerst komende periodiek overleg zullen cao partijen aanvullende afspraken maken over toekenning en uitvoering.
9. Protocolafpraak.

- a. 3^{de} WW-jaar. Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. De premie hiervoor, inclusief de uitvoeringkosten, zal conform de brief van de Stichting van de Arbeid van 24 november 2015 voor rekening komen van de werknemer en wordt ingehouden op het nettoloon zodra een overeenkomst met een uitvoerder is gesloten.

Zodra de Stichting van de Arbeid een keuze heeft gemaakt voor een landelijke uitvoeringsorganisatie zullen cao-partijen, met inachtneming van dit advies en de Stichting van de Arbeid-aanbevelingen van 24 december 2013 en 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW- en WGA-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering worden gehandhaafd. Indien van toepassing maken cao partijen hier aanvullende afspraken over.

- b. WWZ-check. De cao tekst wordt voordat deze door cao partijen wordt goedgekeurd en voordat de tekst wordt aangemeld bij het ministerie nagelopen op de huidige Wet Werk en Zekerheid. Deze check wordt door AWWN uitgevoerd.



- c. Pensioen. Cao-partijen hebben afgesproken om medio 2016 de huidige pensioenafspraken en –ontwikkelingen te evalueren. Op basis van deze evaluatie wordt een tijdsplanning gemaakt om in te kunnen spelen op het aflopen van de huidige pensioenafspraken op 31 december 2017.
- d. Cao-tekst. Uiterlijk 1 augustus 2016 wordt door partijen zorggedragen voor afronding van het updaten en vernieuwen van de huidige cao teksten

10. Werkgeversbijdrage. De zogenaamde AAVN werkgeversbijdrage regeling wordt voor de duur van deze cao gecontinueerd.

Vakorganisaties zullen dit onderhandelingsresultaat op korte termijn aan hun leden voorleggen.

Namens Farm Frites : Ton van Schaik en Hans Claessen

Namens FNV : Henk Zendman, Henk Nobel, Danny Crouwel, Hans Verheul en Bobby van Asch

Namens CNV Vakmensen : Leo Bons en Jaap Oostdijk

Handwritten marks: a stylized symbol resembling a vertical oval with a horizontal line through it, followed by a vertical scribble, and a blue checkmark.



GEZAMENLIJKE MEDEDELING

AANVULLENDE AFSPRAKEN OP HET ONDERHANDELINGSRESULTAAT VAN APRIL 2016 CAO

Oudenhorn, 5 januari 2017

Op donderdag 22 december 2016 heeft de onderhandelingsdelegatie van Farm Frites met bestuurder en kaderleden van FNV en CNV Vakmensen een akkoord bereikt over aanvullende afspraken op het in april 2016 gesloten onderhandelingsresultaat.

Om invulling te geven aan de in dit onderhandelingsresultaat gemaakte afspraken op het gebied van duurzame inzetbaarheid, werkdruk, pensioen, BEO-T en cao tekst hebben in de tweede helft van dit jaar vele gesprekken en overleggen plaats gevonden.

Het uitgangspunt is dat de volgende aanvullende afspraken vanaf 1 januari 2017 van kracht worden, met dien verstande dat er nog een aantal randvoorwaardelijke praktische en operationele zaken aangepast moeten worden waaronder het HRIS systeem en het tijdregistratiesysteem.

1. Training en opleidingen. Tussen partijen is bevestigd dat de in de cao genoemde 5 terugkomdagen op een gestructureerde wijze zullen worden aangewend voor opleiding en training en aangemerkt worden als opleidingsdagen. Deze 5 dagen zijn in het 5-ploegenrooster opgenomen. Verder wordt aan de hand van een opleidingsplan invulling gegeven aan de 5 dagen.
2. Overdracht van werkzaamheden. Partijen zijn overeengekomen om voor de 5-ploegendienst goede en duidelijke afspraken te maken daar waar sprake is van overdracht van op elkaar aansluitende diensten. Uitgangspunt is dat er sprake dient te zijn van een goede, adequate en zorgvuldige overdracht van werkzaamheden.

Gelet hierop zijn de volgende afspraken gemaakt:

- a. per dienst wordt voor het geheel van looptijd, omkleedtijd en overdrachtstijd van 20 minuten gerekend;
- b. de werktijd van 8 uur per dienst blijft van toepassing;

- c. indien op verzoek en met toestemming van de werkgever overwerk plaatsvindt dan geldt dit pas na deze 20 minuten;
 - d. de ploegendienst toeslag voor de 5-ploegendienst wordt gelet op deze voornoemde punten met 2% verhoogd en vastgesteld op 32%.
3. Arbeidspool. Voor het verminderen van de inhuur van uitzendkrachten wordt een arbeidspool opgezet. Deze arbeidspool is een kweekvijver van gekwalificeerde medewerkers en draagt bij aan het verminderen van werkdruk.

In deze pool wordt een nieuwe medewerker de mogelijkheid geboden voor Farm Frites relevante opleidingen als ook specifieke en erkende opleidingen (te denken valt aan VAPRO, technische opleidingen en opleidingen voor de inpak) te volgen.

De medewerker in de arbeidspool krijgt een arbeidsovereenkomst met Farm Frites voor het verrichten van 4 dagen arbeid en het volgen van 1 dag van een voor hem of haar relevante opleiding. In 2017 zal de invulling van deze arbeidspool, en de voorwaarden waaronder zal worden gewerkt, verder worden vormgegeven. Deze medewerker wordt ingeschaald in de voor hem of haar relevante functie en ontvangt hiervoor 80% salaris. De opleiding voor de duur van 2 jaar wordt op kosten voor de werkgever gevolgd. Na afronding van de opleiding geldt, op basis van goed functioneren, een werkzekerheidsgarantie voor 2 jaar.

4. ORBA check. Als gevolg van het invoeren van het nieuwe functiematrix wordt voor de volledigheid een extra finale functiewaarderingscheck op basis van het ORBA functiewaarderingsstelsel uitgevoerd.
5. Prestatie beloning. De eerder in april jl. gemaakte afspraak over de vervanging van de BEO-T afspraak door een prestatiebeloning is herbevestigd.

In plaats van de toeslag te koppelen aan bovengemiddeld presteren zal de prestatiebeloning gekoppeld worden aan (vak)opleiding gerelateerde certificaten, diploma's, etc. Partijen spreken daarom af om in 2017 hier invulling aan te geven en de nieuwe regeling per 1 januari 2018 in te laten gaan. In verband hiermee zal de bestaande BEO-T regeling nog 1 jaar langer van toepassing blijven.

In het verlengde hiervan is afgesproken dat er twee momenten zijn waarop de BEO-T definitief wordt vastgesteld ('vastgeklikt'). Eind 2016 wordt het voor een medewerker geldende BEO-T percentage vastgeklikt. Aangezien de nieuwe regeling per 1 januari 2018 ingaat wordt vervolgens ook op 31 december 2017 het voor een medewerker geldende percentage van de BEO-T vastgeklikt. Deze toeslag wordt geïndexeerd met de overeengekomen procentuele salarisverhogingen.

6. Pensioen. Partijen spreken af dat begin 2017 de gesprekken over het pensioen worden voortgezet met als doel om per 1 januari 2018 tot een nieuwe pensioenovereenkomst te komen.
7. Roosters. Er wordt voor het definitief vaststellen van het 'nieuwe' 5-ploegendienstrooster een aanvullend verzoek tot instemming op zeer korte termijn bij de Ondernemingsraad (OR) ingediend. In dit aanvullend verzoek worden de aanvangstijden van de diensten en de terugkomdagen, die voor scholing en training worden gebruikt, opgenomen. Tevens zal er een laatste check in het kader van de Arbeidstijdenwet (ATW) plaatsvinden. De OR wordt verzocht om snel een reactie te geven zodat het rooster op een zo kort mogelijke termijn toegepast kan worden.

Voor het verrichten van werkzaamheden bij de Technische Dienst in de dagdienst is afgesproken dat de dienst wordt omgezet naar een werkdag van 8 uur, exclusief 30 minuten pauze. Dit past binnen de normen van de arbeidstijdenwet.



8. Beschikbaarheidsdienst. Partijen spreken af om eenmalig navraag te doen bij werknemers die ouder zijn dan 55 jaar over het meedraaien in een beschikbaarheidsdienstrooster. Deze laatste check wordt ook schriftelijk vastgelegd. Werkgever zal waar nodig overgaan tot inhuur van derden indien blijkt dat er onvoldoende gekwalificeerd eigen personeel beschikbaar is om aan deze beschikbaarheidsdiensten uitvoering te geven. Tevens zal voor een structurele oplossing een lange termijn plan worden ontwikkeld.
9. Cao-tekst en bedrijfsregelingen. Partijen hebben de laatste afspraken gemaakt om te komen tot afronding van de nieuwe cao-tekst. Ook hier is het uitgangspunt dat de nieuwe tekst met ingang van 1 januari 2017 van kracht wordt en bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt aangemeld.

Partijen spreken ook af in 2017 zorgvuldig naar de bedrijfsregelingen te kijken en waar van toepassing opnemen in de volgende cao. Voor de volledigheid de huidige cao loopt tot en met 31 maart 2018.

Tenslotte spreken partijen af om leidinggevenden op te leiden en te trainen in het lezen en toepassen van de cao. Hiervoor wordt een plan van aanpak opgesteld.

Namens Farm Frites:	Ton van Schaik, Prys Gajadhar, Jan Jongsma, Klaas Dewilde en Marcel Nijhoff (AWVN)
Namens FNV:	Henk Zendman, Henk Nobel, Danny Crouwel en Hans Verheul
Namens CNV Vakmensen:	Leon Bons en Jaap Oostdijk



Handwritten marks in the bottom right corner, including a large stylized signature and a blue checkmark.

HOOFDSTUK 1 - ALGEMEEN

Artikel 1 CAO-partijen

Tussen de ondergetekenden:

de rechtspersoon naar Nederlands recht
Farm Frites International B.V.
gevestigd te Oudenhorn

als partij aan werkgeverszijde

en

FNV,
gevestigd te Utrecht

CNV Vakmensen.nl,
gevestigd te Utrecht

elk afzonderlijk en tezamen als partij aan medewerkerszijde,

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Artikel 2 Looptijd CAO

CAO-partijen hebben deze overeenkomst afgesloten voor de periode van 1 april 2016 t/m 31 maart 2018.

Artikel 3 Werkingssfeer

Deze overeenkomst is van toepassing op medewerkers met een arbeidsovereenkomst in dienst van werkgever en die zijn ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 10.

De bepalingen met betrekking tot de minimum salarissen, overwerktoeslagen, ploegtoeslagen en kostenvergoedingen zijn eveneens van toepassing op uitzendkrachten.

Artikel 4 Afwijken CAO

Tijdens de looptijd van deze CAO zou sprake kunnen zijn van een ingrijpende wijziging in omstandigheden bij werkgever. Indien zich een dergelijke ingrijpende wijziging voordoet zullen partijen in overleg treden omtrent de noodzaak tot het al dan niet treffen van arbeidsvoorwaardelijke maatregelen, waarin mogelijkerwijs afgeweken wordt van de inhoud van deze CAO.

In geval van wijzigingen in fiscale dan wel andere wettelijke regelingen, welke een uitwerking hebben op in deze CAO opgenomen rechten en/of plichten, zal de betreffende regeling in de CAO worden aangepast overeenkomstig de gewijzigde fiscale dan wel andere wettelijke regeling.

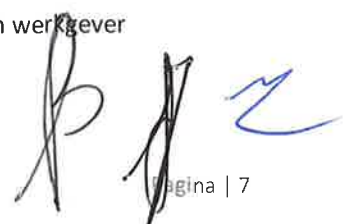
Werkgever kan in voor medewerkers gunstige zin van bepalingen van deze CAO afwijken.

Artikel 5 Werknemersverenigingen

5.1 Faciliteiten

Elke werknemersvereniging heeft het recht om bij werkgever maximaal 4 (officieel erkende) vakbonds kaderleden te benoemen onder de bij werkgever via hen georganiseerde medewerkers. De vakbondsleden hebben per werknemersvereniging recht op 20 dagen organisatieverlof met behoud van salaris per kalenderjaar.

De werknemersverenigingen hebben het recht om in goed overleg binnen het bedrijf van werkgever vergaderingen te beleggen buiten het dienstrooster.



5.2 Werkgeversbijdrage

Werkgever betaalt voor de duur van deze CAO aan de werknemersverenigingen een werkgeversbijdrage. Voornoemde betaling vindt plaats conform de hiertoe tussen de AWWN en de werknemersverenigingen overeengekomen regeling. Deze bijdrage zal worden afgedragen over iedere medewerker die op 1 juli van het desbetreffende jaar in dienst is van werkgever uitgedrukt in Fulltime Equivalent (FTE). De werkgeversbijdrage wordt overgemaakt naar Stichting Fonds Industriële Bonden (FIB), gevestigd te Utrecht.

5.3 Fiscale facilitering contributie lidmaatschap Werknemersvereniging

De contributie voor het lidmaatschap van een werknemersvereniging kan op fiscaal vriendelijke wijze worden verrekend. Medewerker dient daartoe éénmaal per jaar een bewijs van dit lidmaatschap, inclusief de hoogte van de contributie van zijn werknemersvereniging, aan werkgever te overleggen.

Artikel 6 Vredesplichtclausule

CAO-partijen dragen samen zorg voor de handhaving van arbeidsrust binnen het bedrijf van werkgever. De werknemersverenigingen verplichten zich te allen tijde te kiezen voor overleg met werkgever.

Artikel 7 Aanmelding CAO

Werkgever meldt de bepalingen in deze CAO aan bij het Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid.



HOOFDSTUK 2 - INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 8 Duur individuele arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt hetzij voor bepaalde tijd hetzij voor onbepaalde tijd schriftelijk aangegaan.

Artikel 9 Proeftijd

Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst voor een periode langer dan zes maanden geldt een wederzijdse proeftijd, als bedoeld in artikel 7:652 BW (bijlage I.).

Artikel 10 Einde arbeidsovereenkomst

Voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst zijn de wettelijke regelingen en gronden van toepassing.

De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en medewerker eindigt in alle gevallen van rechtswege op de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 11 Opzegtermijnen

Tenzij de opzegging geschiedt tijdens de proeftijd of wegens een onverwijlde opzegging om dringende reden, geldt voor de in acht te nemen opzegtermijn hetgeen hieromtrent is bepaald in de wet. Daarin is onder meer bepaald:

- Dienstverband voor bepaalde tijd (artikel 7:667 BW, bijlage I.):
Voor de medewerker in dienst voor bepaalde tijd geldt dat de arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, dus zonder dat voorafgaande opzegging nodig is. Werkgever en medewerker zijn gerechtigd de arbeidsovereenkomst tussentijds tegen het einde van de maand op te zeggen met inachtneming van de voor hen geldende wettelijke opzegtermijn (ex artikel 7:667 lid 3 BW).
- Dienstverband voor onbepaalde tijd (artikel 7:672 BW, bijlage I.):
 - De door de medewerker in acht te nemen opzegtermijn bedraagt een maand, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. De opzegtermijn vangt aan op de eerste dag van kalendermaand, die volgt op die, waarin de opzegging plaatsvindt.
 - De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn is als volgt:

Duur dienstverband	Opzegtermijn voor werkgever in maanden
Korter dan 5 jaar	1
Van 5 tot 10 jaar	2
Van 10 tot 15 jaar	3
Langer dan 15 jaar	4

Artikel 12 Eindafrekening

Bij einde dienstverband vindt een eindafrekening plaats van de verplichtingen over en weer. De uitbetaling van deze eindafrekening vindt plaats in de maand, volgend op die waarop het dienstverband is geëindigd.



HOOFDSTUK 3 – ARBEIDSVORWAARDEN

Arbeidsduur, werktijden en vrijaf

Artikel 13 Standaard contractuele arbeidsduur

Voltijd arbeid: De in deze CAO formeel overeengekomen arbeidsduur voor medewerkers met een voltijds dienstverband. Voor medewerkers in de dagdienst is dat 40 uur per week en voor medewerkers in de ploegdienst is dat 36 uur per week.

Deze standaard contractuele arbeidsduur wordt vastgelegd in een gemiddeld dienstrooster per week conform artikel 15.

Artikel 14 Deeltijd arbeid

Van deeltijdarbeid is conform deze CAO sprake als in de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een medewerker in voltijd arbeid. Waarbij in deze CAO als voltijd arbeid wordt beschouwd een dagdienst van 40 uur per week of een ploegdienst van 36 uur per week.

Artikel 15 Dienstrooster

Onder dienstrooster in deze CAO wordt verstaan het voor de medewerker, werkzaam bij werkgever, met instemming van de Ondernemingsraad vastgestelde rooster van werktijden, rusttijden, vakantie-uren en verlof.

De arbeidsvoorwaarden behorende bij deze roosters worden met werknemersverenigingen overeengekomen.

Op basis hiervan zijn de volgende dienstroosters van toepassing:

Medewerkers werkzaam in	Contractuele wekelijkse arbeidsduur	Gemiddeld aantal uren in het dienstrooster per week op jaarbasis	Per dag
Dagdienst	40 uur	40 uur	8 uur
2-ploegdienst	36 uur	36 uur	8 uur
3x3-ploegdienst	36 uur	36 uur	8 uur
5-ploegdienst	36 uur	33,6 uur (aangevuld met 5 terugkom dagen per jaar, die worden gebruikt voor opleiding en training = in totaal 34,36 uur)	8 uur

Vakantie en verlof

Artikel 16 Vakantie

Iedere medewerker met een voltijd dienstverband heeft, met behoud van salaris, elk kalenderjaar recht op 24 vakantiedagen (192 uren) evenredig aan het aantal kalenderdagen van zijn dienstverband in dat jaar. Degenen die in deeltijd werken hebben naar rato recht op deze vakantiedagen.

Voor de uitvoeringsregeling die betrekking heeft op de vakantiedagen verwijzen we naar de bedrijfsregeling 'Verlof'.

Artikel 17 Extra vakantiedagen

De medewerker kan 1 tot en met maximaal 6 extra vakantiedagen op jaar basis kopen. De kosten voor de aankoop van 1 dag bedragen 0,375%, dus voor 6 dagen is dat 2,25%, van het voor deze medewerker geldende maandsalaris (bruto) x 12.

De betaling door de medewerker van deze extra vakantiedag(en) vindt plaats, via het maandelijkse salaris, verspreid over 12 maanden.

Om gebruik te kunnen maken van deze regeling moet(en) deze dag(en) in enig kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de medewerker deze extra dag(en) wenst op te nemen, in december schriftelijk bij HR, worden aangevraagd.

Artikel 18 Seniorendagen

Medewerkers van 50 jaar of ouder hebben in het jaar waarin de desbetreffende leeftijd wordt bereikt, naast de reguliere vakantiedagen, recht op extra vakantiedagen. De toekenning op basis van leeftijd en een voltijd dienstverband is als volgt:

Leeftijd	Dag(en) extra per kalenderjaar
50 t/m 54 jaar	1
55 t/m 59 jaar	2
>59 jaar	3

Artikel 19 Diensttijdverlof

Een medewerker met een voltijds dienstverband heeft per 5 dienstjaren aanspraak op een extra vakantiedag per kalenderjaar met een maximum van 4 extra vakantiedagen.

Aantal dienstjaren	Extra vakantiedagen per kalenderjaar
5 dienstjaren	1
10 dienstjaren	2
15 dienstjaren	3
20 dienstjaren	4

Artikel 20 Feestdagen

Een medewerker heeft recht op doorbetaling van zijn maandsalaris gedurende de in deze CAO vastgestelde feestdagen, voor zover deze vallen binnen het vastgestelde dienstrooster van een medewerker.

Het gaat daarbij om Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, Koningsdag (oftewel 27 april) en tenslotte 1 keer in de 5 jaar de Nationale Feestdag (5 mei).

Medewerkers werkzaam in een ploegenrooster krijgen, wanneer zij op een feestdag zijn ingeroosterd en werkzaamheden verrichten, een toeslag van 100%. De hoogte van deze toeslag is expliciet met CAO partijen overeengekomen. Deze toeslag kan niet als tijd voor tijd uren worden omgezet, maar wordt uitbetaald. Voor de berekening van de feestdagtoeslag geldt:

Feestdag welke niet in het weekend valt. Bijvoorbeeld: Paasmaandag	Medewerker die niet is ingeroosterd	Medewerker die wel komt werken, anders ook op maandag zou werken volgens rooster: Géén overwerk	Medewerker die wel komt werken, niet is ingeroosterd, en anders niet zou komen werken: WEL overwerk
Totaal + toeslag	Maandsalaris doorbetaald = 100%	Maandsalaris doorbetaald = 100%	Maandsalaris doorbetaald = 100%
		+ 100% toeslag feestdagen	+ 100% toeslag feestdagen
			+ 100% overwerktoeslag

Feestdag in het weekend. Bijv.: Kerstdag die op zaterdag of zondag valt	Medewerker die niet is ingeroosterd	Medewerker die wel komt werken en in normaal rooster op zaterdag of zondag zou werken: Géén overwerk	Medewerker die wel komt werken, niet is ingeroosterd en anders niet zou komen werken: WEL overwerk
Totaal + toeslag	Maandsalaris doorbetaald = 100%	Maandsalaris doorbetaald = 100%	Maandsalaris doorbetaald = 100%
		+ 100% toeslag feestdagen	+ 100% toeslag feestdagen
			+ 100% overwerktoeslag

Artikel 21 Bijzonder verlof

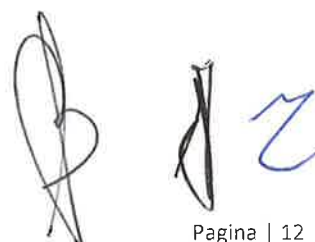
Het doel van bijzonder verlof is het kunnen bijwonen van de hieronder genoemde gebeurtenissen. Het verlenen van bijzonder verlof heeft in beginsel betrekking op de dag zelf tenzij dit in onderstaande tabel anders is aangegeven.

De medewerker behoudt bij de navolgende bijzondere gelegenheden - met inachtneming van hetgeen de wet op dit punt bepaalt - bij werkgever het recht op salaris gedurende het bijzonder verlof voor zover dit valt binnen het vastgestelde dienstrooster en deze medewerker is ingeroosterd:

Gelegenheid	Aantal werkdagen
ondertrouw van de medewerker	1
huwelijk/aangaan van geregistreerd partnerschap van de medewerker	2
bijwonen van het huwelijk van: een eigen, stief- of pleegkind, kleinkind, van een broer of zuster, van één der (schoon)ouders, of zwager/schoonzus	1
overlijden van: de partner, een eigen, stief- of pleegkind of van één der (schoon)ouders: vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie	maximaal 6
bijwonen van de begrafenis/crematie van: één der (over)grootouders of (over)grootouders van de partner van de medewerker, een kleinkind, een schoonzoon of schoondochter, een broer, zuster, zwager of schoonzuster	1
kraamverlof bij bevalling van de partner: <ul style="list-style-type: none">als het kind thuis wordt geboren, moet het verlof in de eerste vier weken na de geboorte worden opgenomen;als het kind in het ziekenhuis wordt geboren, moet het verlof worden opgenomen binnen vier weken na thuiskomst van de baby uit het ziekenhuis	2
voor de bevalling zelf en het doen van aangifte	de benodigde tijd
12,5-, 25- of 40-jarig dienstjubileum van de medewerker	1
25- of 40- jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de medewerker	1
25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de ouders, schoonouders of grootouders	1
verhuizing tot een maximum van 1 verhuizing per jaar	1
bij de vervulling van een wettelijk voorschrift of door de overheid opgelegde verplichting, welke persoonlijk moet worden nagekomen, voor zover hiervoor van de overheid geen geldelijke vergoeding kan worden verkregen	maximaal 1 dag per keer
voor het deelnemen aan een examen of tentamen ter verkrijging van een erkend diploma en waarbij er sprake is van een studieovereenkomst tussen werkgever en medewerker	1
bij uitoefening van het kiesrecht	maximaal 2 uur
bij bezoek aan huisarts, tandarts, erkend specialist of fysiotherapeut ten behoeve van medewerker zelf. Deze afspraak dient waar mogelijk in eigen tijd plaats te vinden of indien dit niet mogelijk is aan het begin of einde van de werktijd te plannen.	de benodigde tijd

Onder 'echtgeno(o)t(e)' wordt eveneens verstaan:

- de geregistreerd partner
- die ongehuwde man of vrouw waarmee de medewerker ongehuwd samenwoont, indien:
 - de betreffende partner geen familie van de medewerker in de rechte lijn is, én
 - de medewerker en diens partner een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst aan de afdeling Human Resources hebben overgelegd waaruit blijkt dat er sprake is van een duurzaam samenlevingsverband.



Functie, salaris en beoordelen

Artikel 22 Functie-indeling

Werkgever heeft, conform het ORBA-functiewaarderingssysteem, de zwaarte van de in de organisatie voorkomende functies systematisch gewogen en vastgelegd in een functiematrix (zie hiervoor bijlage II.). De indeling vindt plaats op grond van de feitelijk uit te voeren werkzaamheden en activiteiten van de functie.

Op basis van de functie-indeling in de functiematrix vindt indeling in een salarisschaal plaats (bijlage III.). De medewerker ontvangt een schriftelijke bevestiging van de met hem afgesproken functie, functie-indeling en de daarbij horende indeling in de salarisschaal.

De medewerker die tijdelijk een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomt. Hij ontvangt hiervoor een toeslag alsof hij, conform de in de volgende alinea genoemde regeling, in een hogere functie wordt ingedeeld. Dit geldt alleen indien het een periode betreft van meer dan 19 werkdagen. De vervanging van de functie en de periode van vervanging wordt achteraf binnen een week schriftelijk aan de medewerker bevestigd.

Indien een medewerker definitief in een hogere functie wordt ingedeeld wordt hij, met ingang van de dag waarop deze functie-indeling wordt toegekend, ingeschaald in het eerst hogere salaris van de voor deze functie geldende hogere salarisschaal aangevuld met 1 periodiek.

Indien een medewerker bij invoering van de functiematrix per 1 april 2016 in een lagere functie is ingedeeld dan zijn functie van voor 1 april 2016, dan heeft deze indeling in een lagere functie geen nadelige gevolgen voor zijn maandsalaris. De medewerker behoudt zijn eventuele doorgroeiperspectief binnen zijn schaalsalaris zoals die gold voor 1 april 2016. Ten aanzien van het doorgroeiperspectief wordt rekening gehouden met eventuele toekomstige structurele verhogingen. Administratief wordt de medewerker ingedeeld in zijn nieuwe functiegroep en behoudt de medewerker de voor hem geldende oude salarisschaal.

Artikel 23 Salarisschalen en persoonlijke toeslag

Voor een medewerker met een voltijdsdienstverband in dagdienst geldt een werkweek (= contractuele arbeidsduur) van 40 uur en voor een medewerker met een voltijdsdienstverband in ploegendienst geldt een werkweek (= contractuele arbeidsduur) van 36 uur per week.

De salaristabellen (gebaseerd op de standaard contractuele arbeidsduur) met de verschillende salarisschalen (gebaseerd op de functie indeling) zijn opgenomen in bijlage III.

Per salarisschaal wordt het bijhorende minimum en maximum salarisbedrag dat in de ingedeelde functie kan worden verdiend, weergegeven. De genoemde bedragen zijn brutobedragen per maand per voltijd medewerker. De tussen het minimum en maximum liggende salarisruimte wordt overbrugd door een aantal stappen: periodieken genaamd.

De medewerker ontvangt jaarlijks op basis van zijn beoordeling een schriftelijke bevestiging van de salarisschaal en het aantal periodieken dat op hem van toepassing is.

Indien een medewerker een salaris ontvangt dat hoger is dan het maximum van de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, dan wordt het salaris gesplitst in een schaalsalaris en een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt bevroren en wordt niet aangepast aan prijscompensaties en initiële verhogingen. Een persoonlijke toeslag wordt wel afgebouwd met de salarisverbeteringen en door promotie die voor de betrokken medewerker zouden gelden.

De volgende persoonlijke toeslagen worden onderscheiden:



Persoonlijke toeslag		Geïndexeerd*	Niet geïndexeerd, wordt afgebouwd
Plaatsing in een lagere functie	Als gevolg van invoering nieuwe functiematrix per 1 april 2016	X	
	BEO-T oud	X	
	Op verzoek van de organisatie	X	
	Om medische redenen	X	
	Op eigen verzoek		X
Persoonlijke toeslag wegens organisatorische redenen			X

*Geïndexeerd: de persoonlijke toeslag wordt aangepast aan de prijscompensaties en initiële verhogingen.

Artikel 24 Uitbetaling salaris

Uitbetaling van het salaris vindt plaats in de laatste week van de maand na aftrek van alle wettelijke en fiscale inhoudingen.

Artikel 25 Periodieke verhoging salaris

Voor de medewerker die is ingedeeld in een van de salarisschalen (dit is niet van toepassing op de leeftijdsschalen) wordt elk kalenderjaar, aan de hand van ontwikkeling van de individuele medewerker binnen het eigen vak- en werkgebied, bepaald of een periodieke verhoging wordt toegekend.

Een verhoging wordt in beginsel op 1 januari van het daaropvolgende jaar met 1 periodiek bij voldoende functioneren van de medewerker en in bijzondere gevallen met meerdere periodieken toegekend tot het maximum van de salarisschaal waarin de medewerker is ingedeeld.

Artikel 26 Beoordelen en functioneren

Werkgever, in de persoon van de hiërarchisch leidinggevende na afstemming met de tweede beoordelaar, bespreekt jaarlijks het functioneren van alle aan hem rapporterende medewerkers in zogenoemde beoordelingsgesprekken.

Aan de hand van voornoemde beoordelingsgesprekken wordt tevens de arbeidsvoorwaardelijke ontwikkeling van de individuele medewerker besproken, waaronder het al dan niet toekennen van een periodieke verhoging. Op basis van de beoordeling van de ontwikkeling kan deze verhoging aan de medewerker worden onthouden.

In het geval dat medewerker het oneens is met de uitkomst van de beoordeling kan deze medewerker bezwaar aantekenen bij HR. Indien het overleg tussen HR en medewerker niet leidt tot een oplossing dan kan de medewerker het bezwaar voorleggen aan een geschillencommissie bestaande uit een afgevaardigde namens werkgever en een afgevaardigde namens de werknemersverenigingen. Het advies van deze geschillencommissie is bindend.

Artikel 27 Beoordelingstoeslag/Prestatiebeloning

27.1 Beoordelingstoeslag (BEO-T oud)

Tot en met 31 december 2017, blijft de huidige afspraak van de beoordelingstoeslag (BEO-T) van toepassing en kan aan de medewerker die gedurende de laatste 2 jaren op de maximale periodiek in een salarisschaal is ingedeeld, een BEO-T worden toegekend. Een BEO-T bestaat uit een percentage van 2% van het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag die, indien toegekend, maandelijks wordt uitbetaald bovenop het schaalsalaris.

Een BEO-T kan maximaal oplopen in 3 trappen van elk 2%. Om een hogere trap van toeslag te verkrijgen dient de medewerker reeds gedurende 2 aaneengesloten jaren de lagere beoordelingstrap te ontvangen.

Op basis van de eindejaarsbeoordeling wordt vastgesteld of de medewerker in aanmerking komt/blijft komen voor een beoordelingstoelage (BEO-T). Om voor een BEO-T in aanmerking te (blijven) komen moet er door de medewerker gedurende twee jaar aaneengesloten bovengemiddeld gepresteerd worden zijnde minimaal 6,7 punten als gewogen gemiddelde (eindscore). Na het bereiken van een hogere trap kan de lagere trap niet meer worden afgenomen en wordt een vast salariscomponent. Als het maximum behaald is zal het totaal van 6% een vast component worden en kan niet meer worden afgenomen.

Op 31 december 2016 wordt het voor de medewerker geldende BEO-T percentage definitief vastgesteld. Aangezien de huidige regeling het gehele kalenderjaar 2017 van toepassing is wordt ook op 31 december 2017 het voor deze medewerker geldende percentage van de beoordelingstoelage definitief vastgesteld. Deze toeslag wordt geïndexeerd met de overeengekomen procentuele salarisverhogingen. Dit wordt op de salarisstroom inzichtelijk gemaakt en vermeld als BEO-T oud.

De regeling BEO-T zoals hierboven omschreven komt per 1 januari 2018 te vervallen.

27.2 Prestatiebeloning

In 2017 zal de inhoud van de Prestatiebeloning nader worden vastgesteld en worden vastgelegd in de regeling Prestatiebeloning. Deze regeling is geldend met ingang van 1 januari 2018.

Artikel 28 Verhoging salaristabellen

De salaristabellen worden op de onderstaande data structureel verhoogd:

- per 1 april 2016 met 1%
- per 1 oktober 2016 met 1,5%
- per 1 april 2017 met 1%
- per 1 oktober 2017 met 1,5%

Toeslagen

Artikel 29 Verschoven werktijd

Met verschoven werktijd wordt bedoeld een andere werktijd op een normale werkdag op verzoek van werkgever. Dit zal gecompenseerd worden met 20% van het uursalaris (bruto) voor alle gewerkte uren die gemaakt worden in de verschoven tijd. Deze toeslag geldt niet voor meer- en overuren (zie art. 22).

Artikel 30 Sprongtoeslag

Indien een werknemer in ploegendienst definitief wordt overgeplaatst naar een andere ploeg of dienstrooster, ontvangt hij daarvoor een eenmalige toeslag in de vorm van één uursalaris (bruto).

Artikel 31 Meer-/overuren

31.1 Meer-uren (definitie voor deeltijdmedewerkers)

Met meer-uren in deze CAO wordt bedoeld het aantal, door of namens de werkgever opgedragen, gewerkte uren boven het aantal uren zoals dat is overeengekomen in de individuele arbeidsovereenkomst, tot het niveau van de standaard wekelijkse contractuele voltijdsarbeidsduur (zoals vastgesteld in artikel 13) is bereikt.

31.2 Overuren (definitie voor deeltijdmedewerkers)

Met overuren voor deeltijdmedewerkers wordt bedoeld het aantal, door of namens de werkgever opgedragen, gewerkte uren waarmee een werkdag met meer dan 8:00 uur arbeid (dus na de voltijdsarbeidsduur) wordt overschreden.

Korte incidentele overschrijdingen van het dagrooster (tot en met 15 minuten per dag) worden niet als overuren gezien maar als afronding van dagelijkse werkzaamheden.

31.3 Overuren (definitie voor voltijdmedewerkers)

Onder overuren voor voltijdmedewerkers wordt verstaan het door een medewerker verrichte werk, door of namens de werkgever opgedragen, waardoor het aantal uren volgens het overeengekomen dienstrooster per dag wordt overschreden.

Korte incidentele overschrijdingen van het dagrooster (tot en met 15 minuten per dag) worden voor medewerkers in de dagdienst niet als overuren gezien maar behoren tot afronding van de dagelijkse werkzaamheden.

Ten aanzien van medewerkers in de 5-ploegendienst kan van overuren sprake zijn als naast de werkdag van 8:00 uur ook de periode van 20 minuten, welke bestemd is voor het geheel van werkoverdracht inclusief loop- en omkleedtijd, wordt overschreden. Dit geldt ook voor het verrichten van arbeid op zaterdag en/of zondag.

31.4 Overuren voor functiegroepen 1 t/m 7 (definitie voor voltijdmedewerkers)

Op verzoek van de medewerker worden de overuren uitbetaald of omgezet in tijd-voor-tijd uren. Indien voor tijd-voor-tijd uren wordt gekozen wordt de van toepassing zijnde toeslag aan de medewerker uitbetaald. Voor de toeslagen voor de overuren wordt hierbij verwezen naar artikel 33.

Korte incidentele overschrijdingen van het dagrooster (tot en met 15 minuten per dag) worden niet als overuren gezien maar als afronding van de dagelijkse werkzaamheden.

De medewerker is, indien daarom wordt verzocht door leidinggevendenden, na overleg redelijkerwijs gehouden tot het verrichten overuren.

In geval van verschoven uren is bij overschrijding van de gemiddelde arbeidsduur per dag (8 uren), sprake van overuren.

31.5 Overuren voor functiegroep 8 (definitie voor voltijdmedewerkers)

Dit artikel is van toepassing op medewerkers die zijn ingedeeld in functiegroep 8 waarbij in het salaris van de betreffende medewerker al rekening gehouden is dat door de verantwoordelijkheden voortvloeiend uit de functie, werkzaamheden buiten het rooster soms nodig zijn.

Medewerkers ingedeeld in een salarisgroep 8 kennen slechts overuren indien de voltijds arbeidsduur met meer dan 10%, gerekend over een periode van een maand, wordt overschreden.

Indien de medewerker, in opdracht van de werkgever, overuren heeft gemaakt geldt als voorwaarde voor uitbetaling dat de medewerker dagelijks dient te kloppen.

31.6 Overuren voor functiegroep 9 en 10 (definitie voor voltijdmedewerkers)

Medewerkers in deze salarisschalen kunnen geen overuren declareren, tenzij er sprake is van een beschikbaarheidsdienst en de werkgever hiertoe opdracht heeft gegeven dan wel de overuren, in opdracht van de werkgever, zijn gemaakt op andere dagen dan de standaard wekelijkse arbeidsduur.

Artikel 32 Tijd-voor-tijd uren

Indien een medewerker conform de CAO recht heeft op gemaakte meer- en overuren, dan kunnen deze in tijd-voor-tijd uren opgenomen worden. Indien voor tijd-voor-tijd uren wordt gekozen, dan wordt, alleen in geval van overuren, de van toepassing zijnde toeslag uitbetaald.

Artikel 33 Toeslag bij overuren

Dit artikel geldt niet voor de medewerkers ingedeeld in de functiegroepen 9 en 10, tenzij er sprake is van een beschikbaarheidsdienst en de werkgever hiertoe opdracht heeft gegeven dan wel de overuren, in opdracht van de werkgever, zijn gemaakt op andere dagen dan de standaard wekelijkse arbeidsduur.

Voor gewerkte uren die als overuren kunnen worden beschouwd (zie artikel 31) worden de navolgende toeslagen (op het uursalaris per overuur exclusief ploegentoeslag) toegekend:

Dagdienst	Toeslag
Van maandag 06.00 uur t/m zaterdag 12.00 uur	+ 50%
van zaterdag 12.00 uur t/m maandag 06.00 uur	+ 100%
Op officiële feestdagen (conform artikel 20)	+ 200%

Ploegendienst	Toeslag
Vrij geroosterd op maandag t/m vrijdag	+ 50%
Vrij geroosterd op zaterdag of zondag	+ 100%
Ingeroosterd op een officiële feestdag (conform artikel 20)	+ 100%
Vrij geroosterd op een officiële feestdag (conform artikel 20)	+ 200%

In de ploegendiensten loopt een feestdag van 22.00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag tot 22:00 uur op de feestdag zelf.

Artikel 34 Vakantietoeslag

De vakantietoeslag wordt opgebouwd in de periode van 1 juni t/m 31 mei van enig kalenderjaar. Voor de medewerker die een deel van de deze periode in dienst is, wordt de vakantietoeslag pro rato opgebouwd.

De vakantietoeslag bedraagt 8% van 12 x het maandsalaris (bruto). Tot en met 31 december 2016 wordt voor de berekening van die vakantietoeslag uitgegaan van het maandsalaris (bruto) vermeerderd met een eventuele persoonlijke en/of beoordelingstoeslag en eventuele ploegentoeslag. Vanaf 1 januari 2017 wordt voor de berekening van die vakantietoeslag uitgegaan van het maandsalaris (bruto) vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag en de BEO-T oud (beoordelingstoeslag oud) en een eventuele ploegentoeslag.

Uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de maand mei tegelijkertijd met de uitbetaling van het salaris in die maand. Bij beëindiging van het dienstverband met de medewerker op een tijdstip voordat de vakantietoeslag betaalbaar wordt gesteld, vindt tussentijdse afrekening plaats.

Artikel 35 Ploegentoeslag

De navolgende ploegentoeslagen voor medewerkers in een van de vermelde diensten worden onderscheiden. De genoemde percentages worden gerekend over het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele persoonlijke- en/of BEO-T oud (beoordelingstoeslag oud):

Ploegendienst	Maandelijks ploegentoeslag percentage
2-ploegendienst	13%
3x3-ploegendienst	25%
5-ploegendienst	32%*

Dagdienst	Maandelijks toeslag percentage
Voor de medewerker die ondersteunende werkzaamheden in deeltijd verricht bij de Technische Dienst (TD), <ul style="list-style-type: none"> • voor arbeid op zaterdag • voor arbeid op zondag 	10%
Voor de uren in de avondschoonmaak van de Facilitaire Dienst gewerkt na 17.00 uur	20%
	10%

* De 32% ploegentoeslag is inclusief de 2% voor het geheel van looptijd, omkleedtijd en overdrachtstijd van maximaal 20 minuten.

Artikel 36 Afbouw ploegentoeslag

De medewerker (voorheen werkzaam in een ploegendienst), behoudt zijn ploegentoeslag gedurende het aantal maanden zoals opgenomen in onderstaande tabel, gerekend vanaf het moment dat hij werkzaamheden is gaan verrichten in een ploegendienst met een lagere toeslag of in een dagdienst.

Aantal jaren werkzaam in ploegendienst	Aantal maanden behoud van ploegentoeslag
1 tot en met 3	3
4 tot en met 5	6
6 tot en met 10	12
11 tot en met 15	18
16 of meer	24

De medewerker wordt over de afbouw van de ploegendiensttoeslag minimaal 1 maand voordat sprake is van afbouw, schriftelijk geïnformeerd.

Artikel 37 Beschikbaarheidsdienst en vergoeding

Beschikbaarheidsdienst wordt verricht door de medewerkers van wie door de werkgever is vastgesteld dat zij voor hun werkzaamheden tevens inzetbaar dienen te zijn voor een beschikbaarheidsdienst en met welke medewerkers dit ook in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen. Zie ook de bedrijfsregeling 'Beschikbaarheidsdienst'.

Voor een officieel aangeduide beschikbaarheidsdienst wordt per dag een vergoeding betaald. De vergoeding bedraagt gedurende de looptijd van deze CAO per dag:

- maandag t/m vrijdag € 25,- bruto;
- zaterdag, zondag en feestdagen € 50,- bruto.

Elke (telefonische) oproep geldt als werktijd (minimaal 30 min). Bij een vervolg oproep dan wel nieuwe oproep binnen die 30 minuten gaan de minimaal 30 minuten opnieuw lopen. De gewerkte uren zullen worden betaald als overwerk. Werkgever betaalt tevens - op basis van declaratie - een bruto vergoeding (gebruik privé-auto) voor de ten behoeve van een oproep door een medewerker gemaakte reiskosten.

Overige vergoedingen en voorzieningen

Artikel 38 Loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte, WIA/WGA

In geval van ziekte betaalt werkgever gedurende een periode van 52 weken te rekenen vanaf de eerste dag van ziekte 100% van het laatst genoten maandsalaris (bruto), mits voldaan wordt aan de vereisten uit de Wet Verbetering Poortwachter. Gedurende de periode vanaf 52 weken tot en met 104 weken van ziekte betaalt werkgever ook 100% van het laatst genoten maandsalaris (bruto), mits wordt voldaan aan de Wet Verbetering Poortwachter.

Van de arbeidsongeschikte medewerker wordt een actieve opstelling verwacht om te komen tot een succesvolle re-integratie. Werkgever behoudt zich het recht voor de doorbetaling van het salaris aan de arbeidsongeschikte medewerker op te schorten dan wel stop te zetten, zoals wettelijk vastgelegd in artikel 7:629 BW (bijlage I.).

Voor nadere regels ten aanzien van controle- en verzuimvoorschriften wordt verwezen naar de bedrijfsregeling 'Ziekmeldingsprocedure' welke tevens is te vinden op FarmNet.

Werkgever zal in geval van een bedrijfsongeval het (resterende) wettelijk verplichte eigen risico van de zorgverzekering voor haar rekening nemen. Dit op basis van een declaratie voorzien van deugdelijk bewijsmateriaal.

De werkgever zal ondersteuning bieden:

- wanneer er extra ziekte gerelateerde kosten zijn die niet vergoed worden door de zorgverzekering (uitgezonderd het eigen risico);
- door wachtlijstbemiddeling;
- door het beschikbaar stellen van een re-integratie budget, op advies van en in overleg met de bedrijfsarts.

Indien een medewerker wegens medische redenen een lagere functie aanvaardt, behoudt de medewerker zijn salaris. Het verschil tussen het huidige salaris en het nieuwe salaris zal worden aangemerkt als geïndexeerde persoonlijke toeslag. Bij terugkeer in de oude salarisschaal zal de persoonlijke toeslag worden stopgezet.

Indien de medewerker na twee jaar arbeidsongeschiktheid voor 80-100% arbeidsongeschikt is en indien werkgever overgaat tot beëindiging van zijn dienstverband, dan ontvangt de medewerker een eenmalige uitkering ineens ter compensatie van het verlies aan inkomen. De hoogte van deze uitkering is de transitievergoeding. Dit bedrag wordt aangevuld tot de correctiefactor 1 van de kantonrechtersformule.

De werkgever zal richting de medewerker een maximale inspanningsverplichting aangaan om hem in staat te stellen minimaal 50% van zijn restverdiencapaciteit te kunnen verdienen.

Werkgever zal zich tevens tot het uiterste inspannen om de gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker intern te herplaatsen. Indien een interne herplaatsing niet mogelijk is zal werkgever zich tot het uiterste inspannen om de medewerker extern te herplaatsen. De eerste drie maanden van herplaatsen zal op detacheringbasis geschieden. Daarna zal er een aanvulling plaatsvinden op het lagere salaris. De duur van de aanvulling zal plaatsvinden op basis van een combinatie van leeftijd en dienstjaren, zie onderstaande tabel:

Leeftijd	0-10 dienstjaren	10-20 dienstjaren	20 en meer dienstjaren
tot 40 jaar	6 maanden	9 maanden	12 maanden
40-50 jaar	12 maanden	15 maanden	18 maanden
50 jaar en ouder	18 maanden	21 maanden	24 maanden

De werkgever heeft per 1 maart 2014 een WGA Hiaatverzekering Uitgebreid afgesloten voor de medewerker. De premie van deze verzekering wordt gedurende 5 jaar geheel door werkgever betaald. Deze verzekering geeft een aanvullende uitkering op de uitkering die vanuit het UWV wordt gedaan. Wanneer de medewerker een WGA-uitkering ontvangt, heeft hij recht op een aanvullende uitkering vanuit deze verzekering. De uitkering bedraagt maximaal 70% van het oude (gemaximeerde premie-) salaris. Wanneer de medewerker minimaal 50% van zijn restverdiencapaciteit benut, krijgt de medewerker een bonus van 5% van zijn oude (gemaximeerde) jaarsalaris, dit betekent dat de uitkering maximaal 75% kan zijn.

De oude WGA Hiaatverzekering Basis is omgezet naar een WGA Hiaatverzekering Uitgebreid. De oude verzekering is dus beëindigd.

Voor medewerkers met een salaris hoger dan het maximum dagloon heeft werkgever een WIA Excedentverzekering afgesloten. Deze verzekering verzekert 70% van het salaris boven het maximum dagloon. Op basis van het arbeidsongeschiktheidspercentage ontvangt de medewerker een percentage van dit loon.

Artikel 39 Reiskostenvergoeding

39.1 Woon-werkverkeer

Werkgever betaalt aan medewerker een bedrag per dag uit ter vergoeding van de gemaakte kosten woon-werkverkeer. De woon-werkafstand wordt bepaald aan de hand van de afstand tussen de postcode van werkgever en de postcode van het woonadres van de medewerker op basis van de snelste route volgens de ANWB-routeplanner.

Als hoofdregel geldt bij onderstaande woon-werkafstanden de volgende maandelijkse vergoedingen op basis van een volledige werkmaand:

Enkele reisafstand postcode woonadres medewerker en postcode werkgever	Maximale maandelijkse vergoeding
0 tot 11 kilometer	€ 30,00
11 tot 15 kilometer	€ 65,00
15 kilometer en meer	€ 91,00

Indien niet de hele maand wordt gewerkt, wordt het maximale maandelijkse bedrag pro rata herleid. Het netto gedeelte van de maandelijkse vergoeding wordt gebaseerd op de door de Wet op de loonbelasting 1964 toegestane gericht vrijgestelde vergoeding (nu: € 0,19 per kilometer) en uitgaande van de daadwerkelijk aantal gewerkte dagen per maand.

Woon-werkkilometers zullen o.a. ook 100% worden vergoed bij een niet volledige werkdag en bij werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis en bij een extra opkomst.

De woon-werkafstand wordt bij indiensttreding en bij tussentijdse verhuizing van medewerker vastgesteld. Indien de woon-werkafstand ten gevolge van een tussentijdse verhuizing wordt verkleind, kan de reiskostenvergoeding worden verlaagd. Indien de woon-werkafstand ten gevolge van een tussentijdse verhuizing wordt vergroot, zal de reiskostenvergoeding niet worden verhoogd.

In geval van afwezigheid als gevolg van arbeidsongeschiktheid of verlof wordt de reiskostenvergoeding ingehouden.

39.2 Zakelijk verkeer

Kosten gemaakt voor dienstreizen worden slechts vergoed indien de dienstreis in uitdrukkelijke opdracht van werkgever is gemaakt. De wijze waarop wordt gereisd is ter bepaling van werkgever, waarbij als uitgangspunt de goedkoopste wijze van reizen wordt gekozen.

Indien de medewerker op verzoek van werkgever bereid is om zijn privéauto te gebruiken voor zakelijke ritten, zullen de zakelijk gereden kilometers worden vergoed tegen de binnen het bedrijf gebruikelijke vergoeding (te weten € 0,31 per kilometer waarvan een gedeelte netto wordt betaald conform de op basis van de Wet op de loonbelasting 1964 toegestane gericht vrijgestelde vergoeding (nu: € 0,19) en het restant belast).

Werkgever aanvaardt geen aansprakelijkheid voor de schade aan de privéauto van de medewerker tijdens gebruik voor zakelijke doeleinden.

Ieder jaar zal voor de medewerker worden berekend of fiscale ruimte bestaat om een bruto uitbetaalde zakelijke reiskostenvergoeding alsnog (gedeeltelijk) gericht vrijgesteld (onbelast) uit te betalen.

Artikel 40 Verhuisregeling

Eventuele verhuiskosten die voor vergoeding in aanmerking komen, zullen tot aan het huidige fiscale maximum worden uitgekeerd. De afspraken hierover zijn opgenomen in de bedrijfsregeling 'Toekenning Verhuiskosten'.

Artikel 41 Studiekostenregeling

Werkgever en medewerker hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor opleiding, training en vorming. Werkgever hecht belang aan opleiding, training en vorming voor haar medewerkers, uitendkrachten en flexwerkers. In het licht hiervan beslist werkgever na overleg ter zake met betrokkene(n) of een studie in aanmerking komt voor een studiekostenregeling.

De studiekosten die voor vergoeding in aanmerking kunnen komen zijn opgenomen in de bedrijfsregeling 'Studiekostenregeling'.


Artikel 42 BHV en EHBO vergoedingen

De volgende EHBO/BHV vergoedingen worden per jaar verstrekt:

In het bezit van	Vergoeding (bruto) in Euro's
EHBO diploma	150,-
BHV diploma	150,-
EHBO en BHV diploma	225,-
BHV en Ademlucht diploma	300,-
EHBO, BHV en Ademlucht diploma	375,-

Het is de vrije keus van een medewerker om een diploma bij een EHBO-vereniging te verlengen. De kosten zullen echter niet vergoed worden. Voor vergoeding kan uitsluitend het jaarlijkse lidmaatschap van de vereniging in aanmerking komen.

Wanneer een medewerker ervoor kiest om een van bovenstaande diploma's te behalen c.q. geldig te houden via werkgever, worden de kosten 100% vergoed, alsmede de benodigde werktijd.



Artikel 43 Zorgverzekering

Werkgever heeft twee collectieve contracten afgesloten met zorgverzekeraars. Er is een mogelijkheid bij één verzekeraar om een aanvullend zorgpakket in de vorm van een werkgeversmodule af te sluiten waarvan de kosten voor rekening van werkgever komen. De werkgeversmodule is alleen van toepassing voor de medewerker en niet voor de partner en/of kinderen.

Werkgever verstrekt een bijdrage van € 75,00 bruto (naar rato van de arbeidsduur per week) per maand als bijdrage aan de zorgverzekering.

Artikel 44 Pensioenvoorziening

Werkgever heeft voor de medewerker, vanaf 21 jaar en voor zover het salaris hoger is dan van de AOW afgeleide minimale franchise, een pensioenverzekering afgesloten op basis van middelloon.

De pensioen richtleeftijd is 67 jaar.

De eigen bijdrage van de medewerker is 6,6% van de pensioengrondslag. Het opbouw percentage bedraagt 1,875% per dienstjaar. Het nabestaande pensioen (NP) bedraagt 70% van het te bereiken ouderdompensioen (OP). Dit is verzekerd op risico basis.

Ten aanzien van indexatie zal werkgever voor de duur van het contract, zijnde 1-1-2013 tot 1-1-2018, jaarlijks een bedrag van € 200.000 in een speciaal indexatiedepot bij verzekeraar storten.

Indien en voor zover wetgeving in het kader van pensioen wijzigt vindt overleg met de CAO partners plaats.

HOOFDSTUK 4 - OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 45 Veiligheid, gezondheid en hygiëne

In algemene zin heeft werkgever de verplichting zodanige omstandigheden te creëren dat medewerkers hun werkzaamheden adequaat en veilig uit kunnen voeren. Gezien het feit dat in de voedingsindustrie speciale voorzorgsmaatregelen gelden ten aanzien van kwaliteit en hygiëne, is bij werkgever bijzondere zorg en aandacht besteed aan regelingen binnen haar bedrijven ten aanzien van het garanderen van de juiste condities op het gebied van veiligheid, gezondheid en hygiëne voor haar medewerkers.

Medewerkers hebben daarnaast de verplichting aanwijzingen en voorschriften van de zijde van werkgever op het gebied van veiligheid, gezondheid en hygiëne in acht te nemen en daarnaar te handelen.

Werkgever stelt veiligheids- dan wel beschermingsmiddelen beschikbaar. De medewerker is verplicht zich te houden aan de daarmee gepaard gaande aanwijzingen en voorschriften en deze strikt en zonder uitzondering op te volgen.

Artikel 46 Bedrijfskleding

Vanwege de hoge slijtage van eigen kleding door onder andere zetmeel, verstrekt de werkgever aan een fulltime medewerker 3 T-shirts en 3 paar sokken per jaar. Deze afspraak geldt niet voor kantoorpersoneel. De T-shirts en de sokken worden eigendom van de medewerkers en zullen niet door de werkgever gereinigd worden.

Artikel 47 Leeftijd fase bewust personeelsbeleid

De medewerker die 55 jaar of ouder is en werkzaam is in dagdienst kan niet meer in ploegdienst geplaatst worden.

De medewerker die 55 jaar of ouder is en werkzaam is in een ploegdienst kan verzoeken dat hij in dagdienst wil werken. Werkgever zal hieraan zijn medewerking verlenen mits er een passende functie beschikbaar is (niet boventallig). Voor de afbouwregeling wordt verwezen naar artikel 36.

De medewerker die 55 jaar of ouder is, kan niet worden verplicht om beschikbaarheidsdiensten te lopen.

Artikel 48 Loopbaanscan

De medewerker krijgt de mogelijkheid om één keer in de acht jaar een loopbaanscan te doen ten behoeve van zijn carrière mogelijkheden. De medewerker kan door tussenkomst van HR een keuze maken uit 2 bureaus die door de werkgever worden aangeboden. De kosten voor deze scan komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 49 Privacy

Ten aanzien van de persoonlijke gegevens van haar medewerkers zal werkgever de nodige zorgvuldigheid betrachten en de wettelijke regelingen in dit kader (o.a. Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp)) in acht nemen.

Medewerker is gehouden bij aanvang van het dienstverband een geldig identiteitsbewijs zijnde een paspoort, identiteitskaart of vreemdelingendocument, te overleggen. Werkgever bewaart een fotokopie van dit geldige identiteitsbewijs in de personeelsadministratie

De medewerker is gehouden zonder voorafgaand verzoek wijzigingen in de persoonlijke gegevens tijdig door te geven voor zover deze voor werkgever redelijkerwijs van belang kunnen zijn. De gevolgen van het niet tijdig doorgeven van wijzigingen zijn voor rekening van de medewerker.

Artikel 50 Vacatures

Alle vacatures die bij werkgever ontstaan, worden gepubliceerd op FarmNet, waarbij aan medewerkers de gelegenheid wordt geboden op de openstaande vacatures te solliciteren. Daarnaast kan de medewerker gebruikmaken van een Job Alert.

Artikel 51 Wajong

Werkgever draagt zorg voor de werkgelegenheid aan twee Wajonger's. De beloning voor deze Wajonger zal conform het minimum (jeugd) loon zijn.

Artikel 52 Informatie en communicatie

Mededelingen van werkgever aan medewerkers of berichtgeving van de OR worden zo veel mogelijk op de officiële publicatieschermen en/of FarmNet gedaan.

De mededelingen die op de officiële publicatieschermen en/of FarmNet bij werkgever zijn gedaan, worden geacht als persoonlijk of schriftelijk aan iedere medewerker te zijn gedaan.

Aldus tussen CAO-partijen overeengekomen en ondertekend:

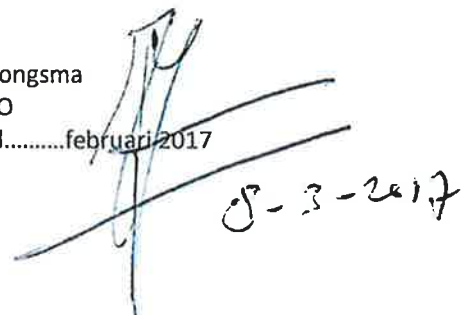
namens Werkgever

Farm Frites International B.V.

A.J.M. van Schaik
HR Director
d.d.....februari 2017



J. Jongsma
CEO
d.d.....februari 2017



namens Werknemersverenigingen

FNV

H. Zendman
Bestuurder
d.d..... februari 2017 08-03-2017

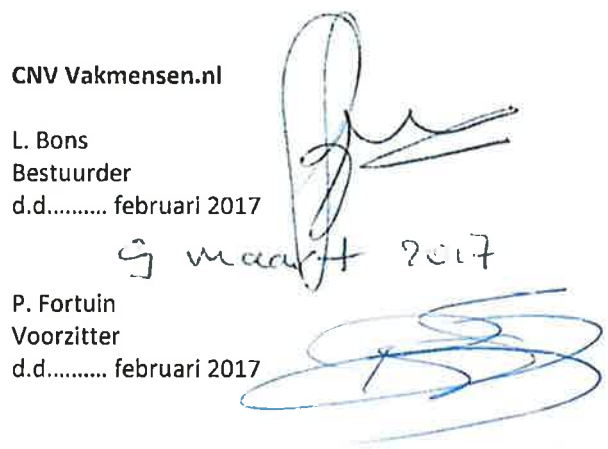


CNV Vakmensen.nl

L. Bons
Bestuurder
d.d..... februari 2017

9 maart 2017

P. Fortuin
Voorzitter
d.d..... februari 2017



Artikel 51 Wajong

Werkgever draagt zorg voor de werkgelegenheid aan twee Wajonger's. De beloning voor deze Wajonger zal conform het minimum (jeugd) loon zijn.

Artikel 52 Informatie en communicatie

Mededelingen van werkgever aan medewerkers of berichtgeving van de OR worden zo veel mogelijk op de officiële publicatieschermen en/of FarmNet gedaan.

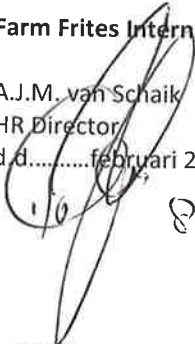
De mededelingen die op de officiële publicatieschermen en/of FarmNet bij werkgever zijn gedaan, worden geacht als persoonlijk of schriftelijk aan iedere medewerker te zijn gedaan.

Aldus tussen CAO-partijen overeengekomen en ondertekend:

namens Werkgever

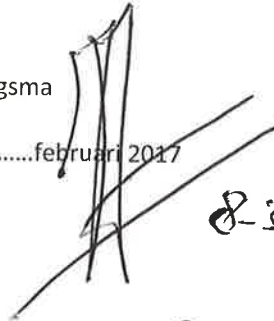
Farm Frites International B.V.

A.J.M. van Schaik
HR Director
d.d.....februari 2017



8-3-2017

J. Jongasma
CEO
d.d.....februari 2017



8-3-2017

namens Werknemersverenigingen

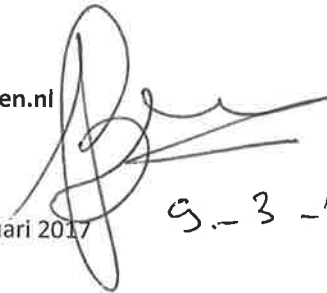
FNV

H. Zendman
Bestuurder
d.d..... februari 2017 08-03-2017



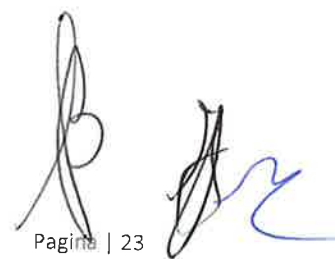
CNV Vakmensen.nl

L. Bons
Bestuurder
d.d..... februari 2017



9-3-2017

P. Fortuin
Voorzitter
d.d..... februari 2017



BIJLAGEN

Bijlage I.	Relevante bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek Boek 7
Bijlage II.	Funciematrix
Bijlage III.	Salaristabellen met salarisschalen per tijdvak
Bijlage IV.	Werkoverdracht 5-ploegendienst
Bijlage V.	Klokurenmatrix A: Toeslagpercentages over uursalaris B: Standaardroosters
Bijlage VI.	Protocolafspraken CAO 1 april 2016 tot en met 31 maart 2018

BIJLAGE I. - RELEVANTE BEPALINGEN UIT HET BURGERLIJK WETBOEK BOEK 7

Artikelen geldend op 13 december 2016. Voor toekomstige wijzigingen wordt verwezen naar:
<<http://wetten.overheid.nl>> Burgerlijk Wetboek Boek 7

Proeftijdbeding (artikel 7:652 BW)

1. Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.
2. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
4. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.
5. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
 - b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
6. Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.
7. Van de leden 5, onderdeel a, en 6, kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Elk beding waarbij een proeftijd is overeengekomen is nietig, indien:
 - a. de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is;
 - b. de proeftijd, anders dan bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, op langer dan een maand wordt gesteld in het geval, bedoeld in lid 5, onderdeel a;
 - c. de proeftijd op langer dan twee maanden wordt gesteld;
 - d. het beding is opgenomen in een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en dezelfde werkgever, tenzij die overeenkomst duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van de werknemer eist dan de vorige arbeidsovereenkomst;
 - e. het beding is opgenomen in een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en een andere werkgever die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moet worden de opvolger van de vorige werkgever te zijn; of
 - f. het beding is opgenomen in een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.

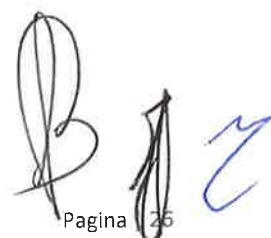
Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege (artikel 667 BW)

1. Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst of bij de wet aangegeven.
2. Voorafgaande opzegging is in dat geval nodig:
 - a. indien zulks bij schriftelijk aangegane overeenkomst is bepaald;
 - b. indien volgens de wet of het gebruik opzegging behoort plaats te vinden en daarvan niet, waar zulks geoorloofd is, bij schriftelijk aangegane overeenkomst is afgeweken.
3. Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1 kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.
4. Indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst, die anders dan door opzegging als bedoeld in artikel 671, lid 1, onderdelen a tot en met h, of artikel 40 van de Faillissementswet of door ontbinding door de rechter is geëindigd, aansluitend of na een tussenpoos van ten hoogste zes maanden is opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, is in afwijking van lid 1 voor de beëindiging van die opvolgende arbeidsovereenkomst opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit lid is niet van toepassing indien de voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is geëindigd wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer op grond van een daartoe strekkend beding.

5. Van arbeidsovereenkomsten die elkaar hebben opgevolgd als bedoeld in lid 4 is eveneens sprake indien eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn.
6. Voor de beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig.
7. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens het in het huwelijk treden van de werknemer of wegens het aangaan van een geregistreerd partnerschap door de werknemer, is nietig.
8. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens zwangerschap of bevalling van de werkneemster, is nietig.

Wettelijke opzegtermijnen (artikel 7:672 BW)

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. In afwijking van lid 2 bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging één maand indien de werknemer de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.
4. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
5. Indien de toestemming, bedoeld in artikel 671a, lid 1, is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met de duur van de periode die aanvangt op de datum waarop het volledige verzoek om toestemming is ontvangen en eindigt op de datum van dagtekening van de beslissing op het verzoek om toestemming, met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert.
6. De termijn, bedoeld in lid 2 of lid 3, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
7. Van de termijn, bedoeld in lid 4, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 7, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682 of artikel 683.
10. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.
11. De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in het lid 10, matigen indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, met dien verstande dat de vergoeding niet minder kan bedragen dan het in geld vastgestelde loon over de opzegtermijn, bedoeld in lid 2, noch minder dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden.



Loondoorbetaling bij ziekte (artikel 7:629 BW)

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. In afwijking van lid 1 geldt het in dat lid bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken voor de werknemer die:
 - a. doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat; of
 - b. de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.Indien de ongeschiktheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen voor de datum waarop de werknemer de in onderdeel b bedoelde leeftijd heeft bereikt, geldt vanaf die datum de in dit lid genoemde termijn, voor zover het totale tijdvak niet meer bedraagt dan 104 weken.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
 - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
 - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
 - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.



9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld en met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
 - c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - d. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.
13. Voor de toepassing van lid 2, aanhef en onderdeel a, wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.



BILAGE II. – FUNCTIEMATRIX

	Algemeen/Q&Sv/TD	Productie/impak/logistiek	Algemeen/OET/QA	Supply Chain/Potato	Marketing/Sales	Algemeen/faciliteit	Financie/IT	HR
10	Milliecoördinator Teamleider Cleaning		Process Specialist OET Packing Specialist (OET)	Supply Chain Projects Manager Demand Manager Senior Engineer			Controller FFI (Potato) IT Projectmanager	HR
9	Safety Coördinator Chef mechanical TD Chef electrical TD Specialist sr MTD/ETD Specialist sr Projecten	Manager Logistiek fabriek Shiftleider	Quality Management System specialist	Accountmanager Aardappelinkoop Agronom sr Supplier Development manager Planning Teamleider Supply manager Potato Coördinator Cold Stores	National/Regional Key-Accountmanager National/Regional Wholesale manager Trade Marketeer Product manager Category Manager	Communicatie manager	Assistant Controller FFI Business Consultant Sr. Business Intell. Consultant Sr. IT Infra Engineer sr Business Controller	HR advisor
8	Process Engineer Specialist Besturingen Specialist MTD/ETD Quality Supervisor Opleidingscoördinator OPS		Quality Engineer	Agronom Accountmanager Buitendienst Potato Commercieel Medewerker Buitendienst Pootgoedspecialist Teeltechnisch Specialist Export Coördinator CSC Planner Production Planner Potato Supervisor Potato Quality	Product manager jr Regional Accountmanager		Assistant Controller FF B.V Application Engineer BI Consultant ERP Administrator	
7	Monteur MTD/ETD sr Ploegmonteur sr Coörd. onderhoud gebouwen/terrein	Impak coördinator Productiecoördinator	QA Officer Data coördinator	Secretarisse Directie Agronom jr Secretarisse Management Potato Demand controller Regio Coördinator CSC Medewerker Customer Care		Secretarisse Alg Directeur	Stock Controller	HR Assistant HR Administrator
6	Secr/Management Oudehoorn Monteur MTD/ETD Ploegmonteur Technisch Inkoop	Productie operator Allround Impakoperator Allround Planning medewerker	Secretarisse OEC	Purchasing Assistent Medewerker CSC Coördinator Voorbereiding		Facility/Coördinator	Teamleider Potato Finance As. Corporate Controller Medewerker Commercial Finance IT Werkplekbeheerder	HR Support employee
5	Processoperator Waterzuivering	Logistiek operator A Machine operator A Operator Aardappelopvangst		Distribution Requirements planner	Office Assistant S&M		Fin. Employee Fin. Employee Potato	
4		Logistiek operator B Kwaliteitscontroleur Machine operator B Operator vlakkenlijn				Meew voorvrouw bedr/res.		
3		Verlander hulpstoffen Tarreerder Processcontroleur				Telefoniste/Receptioniste Chaufeur		
2	Medewerker TD Messenslijper/Sneerder Specialist reiniging			Medewerker Voorbereiding		Medewerker bedr/res. Meew voorvrouw schoonmaak		
1						Medewerker schoonmaak		

BILAGE III. – SALARISTABELLEN MET SALARISSCHALEN PER TIJDVAK

Salaristabellen met salarisschalen

Salarisschalen periode 1 april 2016 tot 1 oktober 2016:

Op basis van 36 uur per week:

Leeftijd/ Periodiek	15 jaar 30%	16 jaar 35%	17 jaar 40%	18 jaar 50%	19 jaar 80%	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
Salarisschaal																				
1	559	651	745	1.117	1.490	1.862	1.896	1.911	1.936	1.960										
2	578	674	770	1.155	1.540	1.925	1.955	1.990	2.021	2.054	2.087									
3	599	699	798	1.198	1.597	1.996	2.033	2.072	2.111	2.148	2.186	2.227								
4	622	726	829	1.244	1.658	2.074	2.119	2.161	2.209	2.253	2.297	2.340	2.382							
5	651	760	869	1.302	1.736	2.170	2.223	2.273	2.322	2.372	2.425	2.473	2.525	2.573						
6	684	798	912	1.368	1.824	2.280	2.342	2.404	2.466	2.528	2.590	2.650	2.712	2.773	2.832					
7	729	851	973	1.459	1.945	2.432	2.510	2.587	2.663	2.743	2.820	2.898	2.973	3.051	3.129	3.210				
8	861	1.004	1.147	1.477	1.720	2.294	2.867	2.966	3.068	3.169	3.270	3.371	3.473	3.575	3.676	3.776	3.876	3.972		
9	935	1.091	1.247	1.871	2.495	3.118	3.245	3.371	3.500	3.627	3.752	3.878	4.005	4.133	4.260	4.385	4.513	4.642		
10	1.022	1.192	1.362	2.043	2.725	3.406	3.561	3.718	3.871	4.027	4.181	4.337	4.491	4.647	4.805	4.959	5.111	5.267	5.429	

Op basis van 40 uur per week:

Leeftijd/ Periodiek	15 jaar 30%	16 jaar 35%	17 jaar 40%	18 jaar 50%	19 jaar 80%	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
Salarisschaal																				
1	586	684	781	1.172	1.561	1.952	1.981	2.008	2.034	2.061										
2	607	708	809	1.214	1.618	2.023	2.059	2.096	2.127	2.160	2.197									
3	629	734	839	1.259	1.679	2.099	2.135	2.179	2.218	2.260	2.302	2.339								
4	653	763	872	1.308	1.743	2.180	2.225	2.269	2.316	2.361	2.407	2.452	2.502							
5	684	798	911	1.368	1.823	2.279	2.332	2.385	2.439	2.492	2.545	2.597	2.650	2.702						
6	719	838	958	1.437	1.917	2.396	2.461	2.525	2.590	2.652	2.717	2.781	2.846	2.909	2.974					
7	767	894	1.022	1.532	2.043	2.554	2.639	2.718	2.799	2.882	2.961	3.042	3.124	3.204	3.286	3.371				
8	904	1.054	1.205	1.807	2.410	3.012	3.117	3.223	3.330	3.434	3.540	3.645	3.752	3.857	3.964	4.070	4.171			
9	983	1.146	1.310	1.965	2.620	3.275	3.407	3.540	3.673	3.805	3.940	4.072	4.205	4.338	4.471	4.605	4.738	4.875		
10	1.074	1.252	1.431	2.146	2.862	3.577	3.741	3.905	4.068	4.231	4.395	4.561	4.721	4.886	5.051	5.215	5.378	5.540	5.700	

Salaristabellen met salarisschalen

Salarisschalen periode 1 oktober 2016 tot 1 april 2017:

Op basis van 36 uur per week:

Leeftijd/ Periodiek	15 jaar		16 jaar		17 jaar		18 jaar		19 jaar		20 jaar		21 jaar		22 jaar		23 jaar		24 jaar		25 jaar		26 jaar		27 jaar		28 jaar		29 jaar		30 jaar		31 jaar		32 jaar		33 jaar		34 jaar		35 jaar		36 jaar																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
	30%	40%	35%	40%	40%	40%	60%	60%	60%	80%	1.990	1.914	1.940	1.965	1.989	2.013	2.037	2.061	2.085	2.109	2.133	2.157	2.181	2.205	2.229	2.253	2.277	2.301	2.325	2.349	2.373	2.397	2.421	2.445	2.469	2.493	2.517	2.541	2.565	2.589	2.613	2.637	2.661	2.685	2.709	2.733	2.757	2.781	2.805	2.829	2.853	2.877	2.901	2.925	2.949	2.973	2.997	3.021	3.045	3.069	3.093	3.117	3.141	3.165	3.189	3.213	3.237	3.261	3.285	3.309	3.333	3.357	3.381	3.405	3.429	3.453	3.477	3.501	3.525	3.549	3.573	3.597	3.621	3.645	3.669	3.693	3.717	3.741	3.765	3.789	3.813	3.837	3.861	3.885	3.909	3.933	3.957	3.981	4.005	4.029	4.053	4.077	4.101	4.125	4.149	4.173	4.197	4.221	4.245	4.269	4.293	4.317	4.341	4.365	4.389	4.413	4.437	4.461	4.485	4.509	4.533	4.557	4.581	4.605	4.629	4.653	4.677	4.701	4.725	4.749	4.773	4.797	4.821	4.845	4.869	4.893	4.917	4.941	4.965	4.989	5.013	5.037	5.061	5.085	5.109	5.133	5.157	5.181	5.205	5.229	5.253	5.277	5.301	5.325	5.349	5.373	5.397	5.421	5.445	5.469	5.493	5.517																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
1	567	661	756	851	946	1.041	1.136	1.231	1.326	1.421	1.516	1.611	1.706	1.801	1.896	1.991	2.086	2.181	2.276	2.371	2.466	2.561	2.656	2.751	2.846	2.941	3.036	3.131	3.226	3.321	3.416	3.511	3.606	3.701	3.796	3.891	3.986	4.081	4.176	4.271	4.366	4.461	4.556	4.651	4.746	4.841	4.936	5.031	5.126	5.221	5.316	5.411	5.506	5.601	5.696	5.791	5.886	5.981	6.076	6.171	6.266	6.361	6.456	6.551	6.646	6.741	6.836	6.931	7.026	7.121	7.216	7.311	7.406	7.501	7.596	7.691	7.786	7.881	7.976	8.071	8.166	8.261	8.356	8.451	8.546	8.641	8.736	8.831	8.926	9.021	9.116	9.211	9.306	9.401	9.496	9.591	9.686	9.781	9.876	9.971	10.066	10.161	10.256	10.351	10.446	10.541	10.636	10.731	10.826	10.921	11.016	11.111	11.206	11.301	11.396	11.491	11.586	11.681	11.776	11.871	11.966	12.061	12.156	12.251	12.346	12.441	12.536	12.631	12.726	12.821	12.916	13.011	13.106	13.201	13.296	13.391	13.486	13.581	13.676	13.771	13.866	13.961	14.056	14.151	14.246	14.341	14.436	14.531	14.626	14.721	14.816	14.911	15.006	15.101	15.196	15.291	15.386	15.481	15.576	15.671	15.766	15.861	15.956	16.051	16.146	16.241	16.336	16.431	16.526	16.621	16.716	16.811	16.906	17.001	17.096	17.191	17.286	17.381	17.476	17.571	17.666	17.761	17.856	17.951	18.046	18.141	18.236	18.331	18.426	18.521	18.616	18.711	18.806	18.901	19.006	19.101	19.196	19.291	19.386	19.481	19.576	19.671	19.766	19.861	19.956	20.051	20.146	20.241	20.336	20.431	20.526	20.621	20.716	20.811	20.906	21.001	21.096	21.191	21.286	21.381	21.476	21.571	21.666	21.761	21.856	21.951	22.046	22.141	22.236	22.331	22.426	22.521	22.616	22.711	22.806	22.901	23.006	23.101	23.196	23.291	23.386	23.481	23.576	23.671	23.766	23.861	23.956	24.051	24.146	24.241	24.336	24.431	24.526	24.621	24.716	24.811	24.906	25.001	25.096	25.191	25.286	25.381	25.476	25.571	25.666	25.761	25.856	25.951	26.046	26.141	26.236	26.331	26.426	26.521	26.616	26.711	26.806	26.901	27.006	27.101	27.196	27.291	27.386	27.481	27.576	27.671	27.766	27.861	27.956	28.051	28.146	28.241	28.336	28.431	28.526	28.621	28.716	28.811	28.906	29.001	29.096	29.191	29.286	29.381	29.476	29.571	29.666	29.761	29.856	29.951	30.046	30.141	30.236	30.331	30.426	30.521	30.616	30.711	30.806	30.901	31.006	31.101	31.196	31.291	31.386	31.481	31.576	31.671	31.766	31.861	31.956	32.051	32.146	32.241	32.336	32.431	32.526	32.621	32.716	32.811	32.906	33.001	33.096	33.191	33.286	33.381	33.476	33.571	33.666	33.761	33.856	33.951	34.046	34.141	34.236	34.331	34.426	34.521	34.616	34.711	34.806	34.901	35.006	35.101	35.196	35.291	35.386	35.481	35.576	35.671	35.766	35.861	35.956	36.051	36.146	36.241	36.336	36.431	36.526	36.621	36.716	36.811	36.906	37.001	37.096	37.191	37.286	37.381	37.476	37.571	37.666	37.761	37.856	37.951	38.046	38.141	38.236	38.331	38.426	38.521	38.616	38.711	38.806	38.901	39.006	39.101	39.196	39.291	39.386	39.481	39.576	39.671	39.766	39.861	39.956	40.051	40.146	40.241	40.336	40.431	40.526	40.621	40.716	40.811	40.906	41.001	41.096	41.191	41.286	41.381	41.476	41.571	41.666	41.761	41.856	41.951	42.046	42.141	42.236	42.331	42.426	42.521	42.616	42.711	42.806	42.901	43.006	43.101	43.196	43.291	43.386	43.481	43.576	43.671	43.766	43.861	43.956	44.051	44.146	44.241	44.336	44.431	44.526	44.621	44.716	44.811	44.906	45.001	45.096	45.191	45.286	45.381	45.476	45.571	45.666	45.761	45.856	45.951	46.046	46.141	46.236	46.331	46.426	46.521	46.616	46.711	46.806	46.901	47.006	47.101	47.196	47.291	47.386	47.481	47.576	47.671	47.766	47.861	47.956	48.051	48.146	48.241	48.336	48.431	48.526	48.621	48.716	48.811	48.906	49.001	49.096	49.191	49.286	49.381	49.476	49.571	49.666	49.761	49.856	49.951	50.046	50.141	50.236	50.331	50.426	50.521	50.616	50.711	50.806	50.901	51.006	51.101	51.196	51.291	51.386	51.481	51.576	51.671	51.766	51.861	51.956	52.051	52.146	52.241	52.336	52.431	52.526	52.621	52.716	52.811	52.906	53.001	53.096	53.191	53.286	53.381	53.476	53.571	53.666	53.761	53.856	53.951	54.046	54.141	54.236	54.331	54.426	54.521	54.616	54.711	54.806	54.901	55.006	55.101	55.196	55.291	55.386	55.481	55.576	55.671	55.766	55.861	55.956	56.051	56.146	56.241	56.336	56.431	56.526	56.621	56.716	56.811	56.906	57.001	57.096	57.191	57.286	57.381	57.476	57.571	57.666	57.761	57.856	57.951	58.046	58.141	58.236	58.331	58.426	58.521	58.616	58.711	58.806	58.901	59.006	59.101	59.196	59.291	59.386	59.481	59.576	59.671	59.766	59.861	59.956	60.051	60.146	60.241	60.336	60.431	60.526	60.621	60.716	60.811	60.906	61.001	61.096	61.191	61.286	61.381	61.476	61.571	61.666	61.761	61.856	61.951	62.046	62.141	62.236	62.331	62.426	62.521	62.616	62.711	62.806	62.901	63.006	63.101	63.196	63.291	63.386	63.481	63.576	63.671	63.766	63.861	63.956	64.051	64.146	64.241	64.336	64.431	64.526	64.621	64.716	64.811	64.906	65.001	65.096	65.191	65.286	65.381	65.476	65.571	65.666	65.761	65.856	65.951	66.046	66.141	66.236	66.331	66.426	66.521	66.616	66.711	66.806	66.901	67.006	67.101	67.196	67.291	67.386	67.481	67.576	67.671	67.766	67.861	67.956	68.051	68.146	68.241	68.336	68.431	68.526	68.621	68.716	68.811	68.906	69.001	69.096	69.191	69.286	69.381	69.476	69.571	69.666	69.761	69.856	69.951	70.046	70.141	70.236	70.331	70.426	70.521	70.616	70.711	70.806	70.901	71.006	71.101	71.196	71.291	71.386	71.481	71.576	71.671	71.766	71.861	71.956	72.051	72.146	72.241	72.336	72.431	72.526	72.621	72.716	72.811	72.906	73.001	73.096	73.191	73.286	73.381	73.476	73.571	73.666	73.761	73.856	73.951	74.046	74.141	74.236	74.331	74.426	74.521	74.616	74.711	74.806	74.901	75.006	75.101	75.196	75.291	75.386	75.481	75.576	75.671	75.766	75.861	75.956	76.051	76.146	76.241	76.336	76.431	76.526	76.621	76.716	76.811	76.906	77.001	77.096	77.191	77.286	77.381	77.476	77.571	77.666	77.761	77.856	77.951	78.046	78.141	78.236	78.331	78.426	78.521	78.616	78.711	78.806	78.901	79.006	79.101	79.196	79.291	79.386	79.481	79.576	79.671	79.766	79.861	79.956	80.051	80.146	80.241	80.336	80.431	80.526	80.621	80.716	80.811	80.906	81.001	81.096	81.191	81.286	81.381	81.476	81.571	81.666

Salaristabellen met salarisschalen

Salarisschalen periode 1 april 2017 tot 1 oktober 2017:

Op basis van 36 uur per week:

Leeftijd/ Periodiek	15 jaar 30%	16 jaar 35%	17 jaar 40%	18 jaar 60%	19 jaar 80%	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
Salarisschaal																				
1	573	668	764	1.145	1.527	1.909	1.933	1.959	1.985	2.009										
2	593	691	790	1.184	1.579	1.974	2.004	2.040	2.072	2.106	2.139									
3	614	716	818	1.228	1.637	2.046	2.084	2.124	2.154	2.202	2.241	2.283								
4	637	744	849	1.276	1.700	2.126	2.173	2.215	2.264	2.310	2.354	2.399	2.442							
5	668	779	891	1.335	1.780	2.225	2.279	2.330	2.381	2.432	2.486	2.535	2.589	2.638						
6	701	818	935	1.403	1.870	2.337	2.401	2.464	2.528	2.592	2.655	2.717	2.781	2.843	2.903					
7	747	873	998	1.496	1.994	2.493	2.573	2.652	2.730	2.812	2.891	2.970	3.048	3.128	3.208	3.291				
8	893	1.029	1.176	1.763	2.351	2.938	3.040	3.145	3.249	3.352	3.456	3.560	3.665	3.767	3.871	3.973	4.072			
9	958	1.118	1.279	1.918	2.557	3.197	3.327	3.456	3.589	3.718	3.846	3.975	4.106	4.237	4.367	4.496	4.627	4.759		
10	1.047	1.222	1.396	2.095	2.794	3.492	3.650	3.812	3.968	4.128	4.286	4.446	4.604	4.764	4.926	5.083	5.240	5.399	5.565	

Op basis van 40 uur per week:

Leeftijd/ Periodiek	15 jaar 30%	16 jaar 35%	17 jaar 40%	18 jaar 60%	19 jaar 80%	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
Salarisschaal																				
1	601	701	801	1.202	1.600	2.001	2.031	2.058	2.086	2.113										
2	622	726	829	1.244	1.656	2.074	2.110	2.148	2.181	2.214	2.252									
3	644	752	861	1.291	1.721	2.151	2.189	2.234	2.274	2.317	2.360	2.398								
4	670	782	894	1.341	1.787	2.235	2.281	2.326	2.375	2.420	2.467	2.514	2.565							
5	701	818	934	1.403	1.869	2.336	2.391	2.445	2.501	2.554	2.609	2.662	2.717	2.770						
6	737	860	982	1.474	1.965	2.456	2.523	2.589	2.655	2.719	2.786	2.851	2.918	2.983	3.049					
7	787	916	1.047	1.571	2.095	2.618	2.705	2.787	2.869	2.954	3.035	3.119	3.203	3.285	3.370	3.456				
8	927	1.081	1.235	1.852	2.470	3.088	3.196	3.304	3.414	3.521	3.629	3.737	3.846	3.954	4.063	4.172	4.276			
9	1.008	1.175	1.343	2.014	2.666	3.357	3.493	3.629	3.765	3.901	4.039	4.174	4.311	4.447	4.583	4.721	4.857	4.997		
10	1.101	1.284	1.467	2.200	2.934	3.667	3.835	4.004	4.170	4.337	4.506	4.675	4.840	5.009	5.178	5.346	5.514	5.679	5.844	

Salaristabellen met salarisschalen

Salarisschalen periode 1 oktober 2017 tot 1 april 2018:

Op basis van 36 uur per week:

Leeftijd/ Periode	15 jaar 30%	16 jaar 35%	17 jaar 40%	18 jaar 60%	19 jaar 80%	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
Salarisschaal																					
1	582	678	775	1.162	1.550	1.938	1.962	1.988	2.015	2.039											
2	602	701	802	1.202	1.603	2.004	2.034	2.071	2.103	2.138	2.171										
3	623	727	830	1.246	1.662	2.077	2.115	2.156	2.196	2.235	2.275	2.317									
4	647	755	862	1.295	1.726	2.158	2.206	2.248	2.298	2.345	2.389	2.435	2.479								
5	678	791	904	1.355	1.807	2.258	2.313	2.365	2.417	2.468	2.523	2.573	2.628	2.678							
6	712	830	949	1.424	1.898	2.372	2.437	2.501	2.566	2.631	2.695	2.758	2.823	2.886	2.947						
7	759	886	1.013	1.518	2.024	2.530	2.612	2.692	2.771	2.854	2.934	3.015	3.094	3.175	3.256	3.340					
8	896	1.044	1.194	1.789	2.386	2.983	3.086	3.192	3.298	3.402	3.508	3.613	3.720	3.824	3.929	4.033	4.133				
9	972	1.135	1.298	1.947	2.595	3.245	3.377	3.508	3.643	3.774	3.904	4.035	4.168	4.301	4.433	4.563	4.696	4.830			
10	1.063	1.240	1.417	2.126	2.836	3.544	3.705	3.869	4.028	4.190	4.350	4.513	4.673	4.835	5.000	5.159	5.319	5.480	5.648		

Op basis van 40 uur per week:

Leeftijd/ Periode	15 jaar 30%	16 jaar 35%	17 jaar 40%	18 jaar 60%	19 jaar 80%	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
Salarisschaal																					
1	610	712	813	1.220	1.624	2.031	2.061	2.089	2.117	2.145											
2	631	737	841	1.263	1.683	2.105	2.142	2.180	2.214	2.247	2.286										
3	654	763	874	1.310	1.747	2.183	2.222	2.268	2.308	2.352	2.395	2.434									
4	680	794	907	1.361	1.814	2.268	2.315	2.361	2.411	2.456	2.504	2.552	2.603								
5	712	830	948	1.424	1.897	2.371	2.427	2.482	2.539	2.592	2.648	2.702	2.758	2.812							
6	748	873	997	1.496	1.994	2.493	2.561	2.628	2.695	2.760	2.828	2.894	2.962	3.028	3.095						
7	799	930	1.063	1.595	2.126	2.657	2.746	2.829	2.912	2.998	3.081	3.166	3.251	3.334	3.421	3.508					
8	941	1.097	1.254	1.880	2.507	3.134	3.244	3.354	3.465	3.574	3.683	3.793	3.904	4.013	4.124	4.235	4.340				
9	1.023	1.193	1.363	2.044	2.726	3.407	3.545	3.683	3.821	3.960	4.100	4.237	4.376	4.514	4.652	4.792	4.930	5.072			
10	1.118	1.303	1.489	2.233	2.978	3.722	3.893	4.064	4.233	4.402	4.574	4.745	4.913	5.084	5.256	5.428	5.597	5.764	5.932		

BIJLAGE IV. - WERKOVERDRACHT 5-PLOEGDIENST

Werkoverdracht 5-ploegendienst Farm Frites International B.V. na afloop diensttijd

Inleiding:

Farm Frites International B.V. hecht veel waarde aan een goede overdracht van werkzaamheden. Daarom zijn de volgende werkafspraken gemaakt.

Overdracht Technische Dienst, Productie, Aardappelontvangst en Inpakafdeling:

Mede in verband met wettelijke- en klant eisen hebben de volgende functies een mondelinge en in de meeste gevallen ook een schriftelijke overdracht:

- Shiftleader
- Inpak Coördinator
- Productie Coördinator
- Ploegenmonteur (sr)
- Specialist TD (zij die in de 5-ploegendienst zijn ingedeeld)
- Productie Operator Allround
- Inpakoperator Allround
- Logistiek Operator A
- Machine Operator A
- Operator Aardappelontvangst
- Logistiek Operator B
- Kwaliteitscontroleur
- Machine Operator B
- Operator Vlokkenlijn
- Procescontroleur

Vanuit Operations worden de medewerkers gefaciliteerd tot het doen van een gedegen overdracht door middel van een overdrachtsdocument. Aan de hand van dit overdrachtsdocument bespreekt de medewerker de lopende en te verwachten problemen en planning met zijn collega uit de opkomende ploeg.

De overdracht geschiedt op de werkplek, vanwaar de medewerker overzicht heeft over het gehele proces en bij procesverstoring kan ingrijpen.

Om een goede overdracht te realiseren is een periode gecreëerd van gemiddeld 20 minuten. In deze periode is ook de looptijd en omkleedtijd voor en na de dienst inbegrepen. Ten aanzien van medewerkers in de 5-ploegendienst kan van overuren pas sprake zijn als naast de werkdag van 8:00 uur ook de periode van 20 minuten, welke bestemd is voor werkoverdracht, wordt overschreden. Dit geldt ook voor het verrichten van arbeid op zaterdag en/of zondag. Van overwerk kan slechts sprake zijn als dit door of namens de werkgever wordt opgedragen.

Mocht in de toekomst blijken dat er wijzigingen zijn in bovenstaande, dan zal de lijst met functies ten aanzien waarvan de verplichting tot overdracht geldt, worden aangepast.

BIJLAGE V. – KLOKURENMATRIX – A: Toeslagpercentages over uursalaris

Toeslagpercentages over uursalaris

van	tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
23:30	00:00	21,0%	21,0%	21,0%	21,0%	42,0%	62,0%	85,0%
23:00	23:30	21,0%	21,0%	21,0%	21,0%	42,0%	62,0%	85,0%
22:30	23:00	21,0%	21,0%	21,0%	21,0%	42,0%	62,0%	85,0%
22:00	22:30	21,0%	21,0%	21,0%	21,0%	42,0%	62,0%	85,0%
21:30	22:00	21,0%	21,0%	21,0%	21,0%	42,0%	62,0%	85,0%
21:00	21:30	21,0%	21,0%	21,0%	21,0%	42,0%	62,0%	85,0%
20:30	21:00	21,0%	21,0%	21,0%	21,0%	42,0%	62,0%	85,0%
20:00	20:30	21,0%	21,0%	21,0%	21,0%	42,0%	62,0%	85,0%
19:30	20:00	21,0%	21,0%	21,0%	21,0%	42,0%	62,0%	85,0%
19:00	19:30	21,0%	21,0%	21,0%	21,0%	42,0%	62,0%	85,0%
18:30	19:00	21,0%	21,0%	21,0%	21,0%	42,0%	62,0%	85,0%
18:00	18:30	21,0%	21,0%	21,0%	21,0%	42,0%	62,0%	85,0%
17:30	18:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	42,0%	85,0%
17:00	17:30	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	42,0%	85,0%
16:30	17:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	42,0%	85,0%
16:00	16:30	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	42,0%	85,0%
15:30	16:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	42,0%	85,0%
15:00	15:30	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	42,0%	85,0%
14:30	15:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	42,0%	85,0%
14:00	14:30	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	42,0%	85,0%
13:30	14:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	42,0%	85,0%
13:00	13:30	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	42,0%	85,0%
12:30	13:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	42,0%	85,0%
12:00	12:30	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	42,0%	85,0%
11:30	12:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	42,0%	85,0%
11:00	11:30	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	42,0%	85,0%
10:30	11:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	42,0%	85,0%
10:00	10:30	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	42,0%	85,0%
09:30	10:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	42,0%	85,0%
09:00	09:30	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	42,0%	85,0%
08:30	09:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	42,0%	85,0%
08:00	08:30	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	42,0%	85,0%
07:30	08:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	42,0%	85,0%
07:00	07:30	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	42,0%	85,0%
06:30	07:00	42,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	42,0%	85,0%
06:00	06:30	42,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	42,0%	85,0%
05:30	06:00	42,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	42,0%	85,0%
05:00	05:30	42,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	42,0%	85,0%
04:30	05:00	42,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	42,0%	85,0%
04:00	04:30	42,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	42,0%	85,0%
03:30	04:00	42,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	42,0%	85,0%
03:00	03:30	42,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	42,0%	85,0%
02:30	03:00	42,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	42,0%	85,0%
02:00	02:30	42,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	42,0%	85,0%
01:30	02:00	42,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	42,0%	85,0%
01:00	01:30	42,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	42,0%	85,0%
00:30	01:00	42,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	42,0%	85,0%
00:00	00:30	42,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	42,0%	85,0%

BIJLAGE V. – KLOKURENMATRIX – B: Standaardroosters

standaardroosters											
Tijd +/- jaar	Tslg mndsal	Cntrct-uren	Wek. arbttijd	Extra opk./R	doel perc	Uur-waarde	Som tslg.	Aanw-tijd	Bet. tijd	Pign / cyclus	omschrijving
0,00	24,30%	38,10	38,10	0,00	120,00%	124,30%	2778%	114,30	114,30	3	discontinuu, ma t/m zo tussen 06:00 - 22:00, 1/2 uur betaalde pauze, 5 extra opkomsten per jaar
0,17	24,80%	37,33	37,33	0,00	120,00%	124,80%	2778%	112,00	112,00	3	discontinuu, ma t/m zo tussen 06:00 - 22:00, 1/2 uur betaalde pauze
0,00	29,44%	34,36	34,36	0,00	138,00%	129,44%	5058%	171,80	171,80	5	volcontinuu, betaalde pauze en 5 extra opkomsten per jaar
0,00	30,11%	33,60	33,60	0,00	138,00%	130,11%	5058%	168,00	168,00	5	volcontinuu, betaalde pauze




BIJLAGE VI. – PROTOCOLAFSPRAKEN CAO 1 april 2016 tot en met 31 maart 2018

CAO partijen hebben de volgende afspraken gemaakt:

Commissie Duurzame Inzetbaarheid en Werkdruk

Op basis van de rapportages van deze commissie zullen partijen werk maken van de gedane aanbevelingen.

1. Om het onderwerp Duurzame Inzetbaarheid en Werkdruk de komende jaren de vereiste aandacht te geven hebben CAO partijen de afspraak gemaakt dit onderwerp op de agenda van het periodiek overleg te plaatsen waarbij de voortgang van de te nemen stappen wordt besproken. In dit onderzoek wordt in het kader van duurzame (loopbaan) ontwikkeling ook aandacht besteed aan niet functie-gebonden opleidingen.

Er wordt tijdens het eerst komende periodiek overleg door partijen een stappenplan met een realistische tijdsplanning opgesteld.

2. Farm Frites International B.V. heeft de intentie om in 2016 een Medewerkers Betrokkenheidsonderzoek te houden. Door Farm Frites wordt met een extern bureau, gespecialiseerd in het opstellen van medewerkers-onderzoeken, een vragenlijst opgesteld. De aanbevelingen van de commissies zullen hierbij betrokken worden.

3^e WW-jaar

CAO-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. De premie hiervoor, inclusief de uitvoeringskosten, zal conform de brief van de Stichting van de Arbeid van 24 november 2015 voor rekening komen van de medewerker en wordt ingehouden op het nettoloon zodra een overeenkomst met een uitvoerder is gesloten.

Zodra de Stichting van de Arbeid een keuze heeft gemaakt voor een landelijke uitvoeringsorganisatie zullen CAO-partijen, met inachtneming van dit advies en de Stichting van de Arbeid-aanbevelingen van 24 december 2013 en 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW- en WGA-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering worden gehandhaafd. Indien van toepassing maken CAO-partijen hier aanvullende afspraken over.

WWZ-check

De CAO tekst wordt, voordat deze door CAO-partijen wordt goedgekeurd en voordat de tekst wordt aangemeld bij het ministerie, nagelopen op de huidige Wet Werk en Zekerheid. Deze check wordt door AWWN uitgevoerd.

Pensioen

CAO-partijen hebben afgesproken om medio 2016 de huidige pensioenafpraak en –ontwikkelingen te evalueren. Op basis van deze evaluatie wordt een tijdsplanning gemaakt om in te kunnen spelen op het aflopen van de huidige pensioen afspraak op 31 december 2017.

CAO-tekst

Uiterlijk 1 augustus 2016 wordt door partijen zorggedragen voor afronding van het updaten en vernieuwen van de huidige CAO teksten.

Aanvullende afspraken Prestatie Beloning

Tijdens het eerst geplande periodiek overleg zullen CAO-partijen aanvullende afspraken maken over toekenning en uitvoering van de prestatie beloning.

Handwritten signature or mark.