

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 8700

Bijvoegsel Strct. d.d. 6-1-1997 nr. 3

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
GEMAKSVOEDINGSINDUSTRIE**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Stichting Sociaal Fonds voor de Gemaksvoedingsindustrie namens de Algemene Kokswaren en Snackproducenten Vereniging (AKSV) als partij te ener zijde en namens de Voedingsbond FNV, de CNV Industrie- en Voedingsbond en de Unie, vakbond voor Industrie en Dienstverlening als partijen te anderer zijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Gemaksvoedingsindustrie, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Nederlandse Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek schriftelijk bezwaar is ingediend door de Reformatorisch Maatschappelijke Unie Werknemers (RMU);

Het bezwaar richt zich tegen artikel 26 lid 1 van de CAO. Hierin is bepaald, dat de werknemer gehouden is overwerk te verrichten indien uitzonderlijke situaties dit noodzakelijk maken, voor zover de werkgever de desbetreffende voorschriften en de bepalingen van de CAO in acht neemt.

Volgens bezwaarde hanteert de Arbeidstijdenwet (ATW) als uitgangspunt dat de zondag een collectieve vrije dag is en dat arbeid in beginsel

op die dag verboden is. Op grond van artikel 5:4 van de ATW kan slechts in twee situaties van het verbod worden afgeweken. In beide situaties gaat het om een dubbele eis, waaraan de werkgever zal moeten voldoen.

Volgens bezwaarde is de gekozen formulering in de CAO in strijd met het doel en de strekking van de ATW.

Bezwaarde vzoekt niet tot algemeen verbindend verklaring over te gaan van de CAO, omdat deze strijdig is met artikel 5:4 van de ATW en ook strijdig is met het algemeen belang.

Overwegende dienaangaande,

dat het onderhavige CAO-artikel het bepaalde in artikel 5:4 van de ATW onverlet laat. Indien overwerk op zondag zal plaatsvinden dient de werkgever zich naast de betreffende bepalingen van de CAO zich ook te houden aan het bepaalde in artikel 5:4 van de ATW;
dat artikel 30 lid 1 van de CAO bepaalt dat in de regel op zondag geen arbeid wordt verricht. Lid 2 geeft aan in welke situaties wel zondagsarbeid mag worden verricht. Het betreft hier echter geen arbeid op zondag, welke uit de aard van de arbeid voortvloeit, zoals partijen menen. Dit betekent dat indien de bedrijfsomstandigheden het noodzakelijk maken op zondag arbeid te verrichten, de werkgever daartoe overeenstemming moet bereiken met het medezeggenschapsorgaan, bij het ontbreken daarvan met de personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan met de belanghebbende werknemers.

Er is derhalve geen sprake van strijdigheid met het bepaalde in de ATW.

Overwegende tenslotte dat het bezwaar van dien aard is, dat het algemeen verbindendverklaring van de bepalingen van de onderhavige CAO niet in de weg staat;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Gezien het advies van de Stichting van de Arbeid,

Besluit:

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 maart 1998 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Gemaksvoedingsindustrie, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV, V en VI is bepaald:

HOOFDSTUK I

DEFINITIES

Artikel 1

Definities

In deze Collectieve Arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. *Gemaksvoedingindustrie tevens de Kokswaren- en snackindustrie, omvattende:*
 - Ondernemingen en onderdelen van ondernemingen in Nederland die fabrieksmatig in groot- of kleinbedrijf geheel of grotendeels eetwaren bereiden als bedoeld in de artikelen 3, 6 en 7 van het ter uitvoering van de Warenwet vastgestelde Kokswarenbesluit. (Stb 1979 no. 563), zoals deze artikelen luiden vanaf 1 januari 1982 en bovendien ondernemingen die eetwaren bereiden of samenstellen, die als gemaksvoeding kunnen worden aangemerkt.
 - Onder „gemaksvoeding” mede te verstaan: frika(n)dellen, toebe-reide gehaktballen, hamburgers, satés, sjaslik, kant-en-klare maaltijden en samengestelde maaltijdcomponenten die door de consu-ment als een (volledige) maaltijd kunnen worden beschouwd. Deze gemaksvoeding staat op grond van verschillende conserveringsmethoden voor consumptie gereed (via diepvries, koelvers, koelvers vacuüm, blik, droge vorm en dergelijke).
 - Onder geheel of grotendeels wordt verstaan dat de/het betrokken onderneming/ondernemingsdeel 50% of meer van de verloonde arbeid en/of 50% of meer van de totale omzet in geld uitgedrukt aan produktie en groothandel van bovengenoemde voedingswa-ren besteedt resp. omzet. Tevens dat bij een lagere produktie van gemaksvoeding het overige deel van de verloonde arbeid/omzet niet onder één andere CAO valt.
 - Ondernemingen die op basis van hun produktieproces in hoofd-zaak onder een andere CAO vallen kunnen dispensatie krijgen, op basis van een nadere beslissing van de Vaste Commissie, als opgenomen in bijlage G van de CAO.

2. *Werkgever:*
de natuurlijke of rechtspersoon, die een onderneming drijft in de Gemaksvoedingindustrie zoals omschreven in het vorige lid.
3. *Werknemer:*
de mannelijke en vrouwelijke werknemer in dienst van de werkgever, uitgezonderd de stagiair en de vakantiewerker, die werkzaamheden verricht behorende in functiegroep I t/m V, opgenomen in Bijlage C.
4. *Vakvolwassen werknemer:*
elke werknemer van 22 jaar en ouder, alsmede elke gehuwde¹⁾ werknemer, ongeacht de leeftijd.
5. *Deeltijdwerker:*
die werknemer, die krachtens overeenkomst gedurende kortere tijd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in de onderneming werkzaam is.
De bepalingen van deze CAO zijn, voorzover niet anders vermeld, naar evenredigheid van toepassing op deeltijdwerkers.
6. *Stagiair(e):*
degene die als leerling van een onderwijsinstelling in de onderneming gedurende een al dan niet aaneengesloten periode, onder begeleiding activiteiten ontplooit op basis van het onderwijsprogramma van de betreffende onderwijsinstelling.
7. *Vakantiewerker:*
degene die in de periode van vakantie van onderwijsinstellingen aan het arbeidsproces deelneemt.
9. *Verschoven uren:*
uren, gelegen voor 7.00 uur 's morgens en na 18.00 uur 's avonds, waarop in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht door niet in ploegendienst werkende werknemers, zonder dat daardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster per week wordt overschreden.
10. *Overwerk(uren):*
 - a. voor werknemers met een volledige werkweek worden onder overuren verstaan, uren tijdens welke door de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht en welke uitgaan boven de normale arbeidsduur volgens het in de betreffende week geldende dienstrooster.
 - b. Voor deeltijdwerkers, als gedefinieerd in lid 5, geldt dat voorzover deze deeltijdwerkers ook bij het werken tijdens het voor full-

¹⁾ Artikel 1637ij Burgerlijk Wetboek blijft onverkort van toepassing.

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

timers geldende overurenpartoon, in de zin van artikel 43, hun eigen arbeidsduur overschrijden, deze uren als overuren gelden en is overwerktoeslag verschuldigd.

11. *Ploegenarbeid:*
arbeid welke afwisselend in een etmaal, in regelmatig weerkerende volgorde, door twee of meer ploegen wordt verricht.
12. *Feestdagen:*
Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, Koninginnedag en Bevrijdingsdag.
Doorgaans wordt Bevrijdingsdag gevierd bij wisseling van de decenia en in het 5e jaar van elk decennium.
13. *Sociaal Fonds:*
het fonds, als genoemd in bijlage H, Statuten van de Stichting Sociaal Fonds voor de Gemaksvoedingindustrie.
14. *Vaste Commissie:*
de commissie als bedoeld in artikel 55
15. *Salarisperiode:*
de tijd die gewoonlijk tussen twee opeenvolgende uitbetalingen van het in geld vastgestelde loon verstrijkt.

II.B. ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Artikel 3

Arbeidsovereenkomst in strijd met de CAO

De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, die in strijd zijn met het in deze CAO bepaalde. Het is de werkgever eventueel toegestaan bepalingen van arbeidsvoorwaarden op te nemen, die ten gunste van deze CAO afwijken.

Artikel 6

Instelling personeelsvertegenwoordiging

De werkgever verplicht zich maatregelen te nemen om te komen tot personeelsvertegenwoordigingen, indien in de onderneming geen ondernemingsraad is ingesteld volgens de WOR.

I.I.C. BIJZONDERE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Artikel 7a

Spaarloonregeling

De werkgever verplicht zich een spaarloonregeling aan alle werknemers aan te bieden in de zin van de wet Vermeend/Vreugdenhil; bij deelname van een werknemer aan deze aangeboden regeling in het contractsjaar 1 april 1996 tot en met 31 maart 1997 met een inleg van tenminste f 250,- verplicht de werkgever daar f 250,- bij te storten.

In het tweede contractsjaar 1 april 1997 tot en met 31 maart 1998 verplicht de werkgever zich wederom een spaarloonregeling aan te bieden, onder dezelfde voorwaarden als tijdens het voorgaande contractsjaar.

Artikel 7b

Werkkleding

De werkgever is verplicht de werknemer de noodzakelijk benodigde werkkleding in bruikleen te geven, bestaande uit overall met muts, dan wel jas en broek met muts; tevens schoeisel in daarvoor in aanmerking komende bijzondere omstandigheden volgens het gebruik in de onderneming, dan wel in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Artikel 8

Gelijkwaardige kansen

De werkgever is verplicht aan gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te bieden, voorzover dit mogelijk is met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen.

Het maken van een onderscheid tussen gelijkwaardige (groepen) werknemers, op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze, is niet toegestaan.

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 9

Uitkering bij overlijden

1. De werkgever is verplicht, ingeval van overlijden van een werknemer, aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de arbeider laatstelijk rechtens toekwam.
2. In dit verband wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan: de langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel de daarmee op grond van een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering ter zake van de uitkering bij overlijden gelijkgestelde persoon of, bij ontstentenis van deze, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Artikel 10

Reiskostenvergoeding

1. De werkgever verplicht zich een regeling te treffen voor het verstrekken van een tegemoetkoming aan de werknemer, in de kosten welke door deze noodzakelijk moeten worden gemaakt voor het afleggen van de afstand tussen de woning en de onderneming.
2. In die gevallen waarin de werkgever zelf geen gunstiger vervoersregeling heeft getroffen, en de werknemer meer dan 10 km. tussen woon- en werkplaats moet reizen, wordt een reiskostenvergoeding gegeven over de kortst gemeten afstand tussen woon- en werkplaats.
3. De in lid 1 genoemde reiskostenvergoeding wordt gebaseerd op de prijs van een N.S.-maandabonnement 2e klas over de betreffende afstand.
4. Indien de werknemer tussentijds verhuist, waardoor de afstand tussen woon- en werkplaats groter wordt, wordt de vergoeding niet aangepast.
5. Indien de werknemer tussentijds verhuist, waardoor de afstand tussen woon- en werkplaats kleiner wordt, wordt de vergoeding aangepast.

Artikel 11

Sociaal beleid

De werkgever verplicht zich tenminste eenmaal per jaar met de ondernemingsraad te overleggen over het gevoerde en te voeren beleid op sociaal gebied.

Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan de volgende onderwerpen:

- de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
- programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
- aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
- beoordelings-, beloningssystemen en overwerk;
- de vervanging bij vervroegd uittreden, waarbij partijen ervan uitgaan dat vervroegde uittreding niet leidt tot verlies aan arbeidsplaatsen, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich hiertegen verzetten.

Artikel 12

Overleg bij fusie en reorganisatie

1. De werkgever verplicht zich, indien hij maatregelen overweegt op het gebied van:
 - het aangaan van een fusie
 - het sluiten van een bedrijf of bedrijfs onderdeel en/of
 - het ingrijpend wijzigen van de personeelsbezettingdeze overwegingen zo spoedig mogelijk mede te delen aan de vakbonden, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers. Daarna zullen de maatregelen worden besproken met de werknemersorganisaties en de ondernemingsraad.
2. De werkgever verplicht zich, bij het nemen van een beslissing omtrent de in lid 1 genoemde onderwerpen, de sociale gevolgen van deze beslissing in zijn overwegingen te betrekken. De voor de betrokken werknemers uit de maatregelen voortvloeiende sociale gevolgen, zullen door de werkgever zo spoedig mogelijk worden besproken met de werknemersorganisaties en de ondernemingsraad.
3. Voor wat betreft de geheimhouding is het SER-besluit Fusiegedragsregels van overeenkomstige toepassing.

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 13

Inschakeling organisatiebureau

De werkgever verplicht zich overleg te plegen met de ondernemingsraad, en de werknemersorganisaties in te lichten, indien hij een organisatie-onderzoek wil laten verrichten door een organisatiebureau en de uitkomsten van het onderzoek sociale gevolgen kunnen hebben voor de betrokken werknemers.

Pas na overleg met de ondernemingsraad omtrent uitvoering van het onderzoek en informatie van de betrokken werknemers, zal de werkgever een definitieve opdracht aan het organisatiebureau verstrekken.

II.D. ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

Artikel 14

Opgedragen arbeid

De werknemer is verplicht in dienst van zijn werkgever alle werkzaamheden, die hem door of namens zijn werkgever in redelijkheid kunnen worden opgedragen en die met het bedrijf in verband staan, zo goed mogelijk te verrichten. Hij volgt hierbij de aanwijzingen op, die door de werkgever worden gegeven.

II.E. BIJZONDERE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

Artikel 15a

Ziekteverzuimbeleid

De werknemer die arbeidsongeschikt is, moet zich aan bepaalde gedragsregels houden:

- * ziekmelding en controle tijdens normale werkuren, tot het moment van de eerste controle, daarna op afspraak, op basis van per bedrijf geldende regelingen; in overleg met de OR c.q. de personeelsvertegenwoordiging
- * indien daartoe verzocht melding bij de Arbo-arts casu quo betreffende geneeskundige, tenzij zijn of haar ziekte dat verhindert. De werknemer moet meewerken aan een werkhervattingsplan;
- * bij geschil over arbeidsongeschiktheid zal gedurende de periode tot

de uitspraak van de second opinion het salaris als voorschot worden betaald.

HOOFDSTUK III

DE DIENSTBETREKKING

Artikel 18

Aard van de dienstbetrekking en proeftijd

1. Werkgever en werknemer zijn verplicht een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan.
In deze overeenkomst worden onder andere de volgende gegevens vermeld:
 - a. de datum van indiensttreding;
 - b. de functie welke de werknemer zal bekleden en de groep waarin hij is ingedeeld;
 - c. als een afwijkende proeftijd is overeengekomen: duur van die proeftijd;
 - d. als een afwijkende arbeidsduur is overeengekomen: de afgesproken werktijden;
 - e. welke van de in lid 2 van dit artikel genoemde dienstverbanden is aangegaan;
 - f. het schaaalsalaris waarop de werknemer wordt aangesteld;
 - g. de datum van toetreding tot het pensioenfonds.
(indien van toepassing).

Indien met betrekking tot één van deze gegevens een wijziging plaatsvindt, wordt deze wijziging in de schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst vermeld.

2. De dienstbetrekking wordt aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd;
 - c. hetzij tot het verrichten van een bepaald karwei.Indien in de schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst niet wordt vermeld welke van deze vormen van toepassing is, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. Indien een werknemer met een dienstbetrekking voor bepaalde tijd langer dan 1 jaar in dienst is geweest, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn. De duur van het dienstverband wordt in dit geval berekend volgens artikel 1639 k BW.
4. Bij het aangaan van een dienstverband gelden wederzijds de eerste acht weken van de dienstbetrekking als proeftijd, tenzij een kortere

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

proeftijd is overeengekomen. De proeftijd wordt schriftelijk aangegeven, op straffe van nietigheid bij gebreke daarvan.

Gedurende de proeftijd en bij het einde daarvan hebben zowel de werkgever als de werknemer het recht de dienstbetrekking onmiddellijk te beëindigen.

De ontslagverboden ex artikel 1639 h sub 3 en 5 van het Burgerlijk Wetboek zijn niet van toepassing gedurende de proeftijd.

Artikel 19

Opzeggingstermijnen

1. Opzegging kan alleen geschieden tegen de dag waarop normaliter het salaris wordt uitbetaald.
2. De werkgever dient bij opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de volgende termijnen in acht te nemen:
 - a. bij opzegging van een arbeidsovereenkomst van een minderjarige werknemer, alsmede bij opzegging van een arbeidsovereenkomst die na de meerderjarigheid van de werknemer korter dan 2 jaar heeft geduurd: 1 salarisperiode.
 - b. bij opzegging van een arbeidsovereenkomst die na de meerderjarigheid van de werknemer tenminste 2 jaar heeft geduurd: ten minste het aantal weken dat de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer in hele jaren heeft geduurd. Hierbij wordt een minimum gesteld van 1 salarisperiode en een maximum van 13 weken.

Indien de betreffende werknemer ouder is dan 45 jaar, wordt de opzegtermijn verlengd met één week voor elk vol jaar, dat de werknemer vanaf het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest; aan deze verlenging wordt een maximum gesteld van 13 weken.
 - c. bij opzegging van een arbeidsovereenkomst van een werknemer die op de dag van opzegging 50 jaar of ouder is en wiens arbeidsovereenkomst tenminste 1 jaar heeft geduurd: minimaal 3 weken. Berekening van de maximale opzeggingstermijn geschiedt overeenkomstig het bepaalde in lid 2b.
3. De werknemer dient bij opzegging van zijn arbeidsovereenkomst de volgende termijn in acht te nemen:
 - a. indien de werknemer minderjarig is, dan wel de arbeidsovereenkomst na zijn meerderjarigheid korter dan twee jaar heeft geduurd: 1 salarisperiode.
 - b. indien de arbeidsovereenkomst na meerderjarigheid van de werk-

nemer ten minste 2 jaren heeft geduurd: tenminste het aantal weken dat de dienstbetrekking na meerderjarigheid van de werknemer tijdvakken van twee hele jaren heeft geduurd. Hierbij wordt een minimum gesteld van 1 salarisperiode en een maximum van het aantal weken dat de dienstbetrekking na meerderjarigheid van de werknemer in tijdvakken van 2 hele jaren heeft geduurd, tot maximaal 6 weken.

4. De werkgever en de werknemer dienen bovenstaande opzegtermijnen eveneens in aanmerking te nemen indien sprake is van beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die na het verstrijken van de oorspronkelijk vastgestelde tijd hetzij zonder onderbreking, hetzij met een onderbreking van niet meer dan 31 dagen wordt voortgezet.
Deze regeling is niet van toepassing indien na het verstrijken van de oorspronkelijk vastgestelde termijn binnen een termijn van maximaal 31 dagen nog enige losse ongeregelde arbeid verricht wordt.
5. De in dit artikel genoemde opzegtermijnen gelden eveneens voor de handelsreizigers, in afwijking van de termijn die genoemd is in artikel 75 s van het Wetboek van Koophandel.

Artikel 20

Opzeggingsverboden

De werkgever mag de dienstbetrekking niet opzeggen:

1. tijdens ziekte van de werknemer, tenzij de arbeidsongeschiktheid tenminste 2 jaar heeft geduurd;
2. tijdens de periode dat de werknemer zijn militaire dienstplicht vervult, als bedoeld in artikel 1639 h lid 5 BW.

Artikel 21

Einde van de dienstbetrekking

1. De dienstbetrekking voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging van de werkgever of de werknemer, met inachtneming van de in het vorige artikel gestelde termijn.
2. De dienstbetrekking voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege na het verstrijken van de tijd, vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
3. De dienstbetrekking tot het verrichten van een bepaald karwei eindigt van rechtswege na het beëindigen van het karwei, zonder dat hiertoe enige opzegging vereist is.

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Elke dienstbetrekking eindigt van rechtswege:
 - a. bij overlijden van de medewerker;
 - b. aan het einde van de week waarin de werknemer zijn pensioengerechtigde leeftijd bereikt, tenzij werkgever en werknemer uitdrukkelijk anders overeenkomen.
5. Elke dienstbetrekking kan onmiddellijk worden beëindigd:
 - a. tijdens de proeftijd;
 - b. bij wederzijds goedvinden;
 - c. wegens een dringende reden, als bedoeld in artikel 1639 p of q van boek 7A van het Burgerlijk Wetboek.

HOOFDSTUK IV

ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN

Artikel 22

Arbeidsduur en arbeidsroosters

1. De normale arbeidsduur in dagdienst bedraagt 40 uur per week, verdeeld over 5 dagen van 8 uur per week op maandag tot en met vrijdag.
2. De werktijden van de dagdienst zijn gelegen tussen 07.00 uur en 18.00 uur.
3. De arbeidsduur in 2- en 3-ploegendienst bedraagt gemiddeld 38 uur per week.
Het rooster van de 2- en 3-ploegendienst wordt met instemming van de OR, door de werkgever vastgesteld en wordt aan de Vaste Commissie, ex. artikel 55, gemeld.
4. Gelet op het bepaalde in de leden 1, 2 en 3 van dit artikel worden zowel de arbeidstijden voor werknemers in volledige dienst als de arbeidstijden voor werknemers in onvolledige dienst vastgelegd in een rooster.
Werkroosters voor enige periode dienen tenminste 4 weken voorafgaand aan het begin van de betreffende periode aan de werknemer te worden medegedeeld.
Bij de vaststelling van dit rooster worden de desbetreffende wettelijke voorschriften (met name die van de OR) in acht genomen.

Artikel 23

Arbeidstijdverkortingen

1. Naast de in artikel 31 geregelde vakantie-aanspraken heeft de werknemer recht op 120 arbeidstijdverkortingsuren (ATV-uren) op jaarbasis.
2. De in lid 1 genoemde ATV-uren worden door de werkgever in overleg met de werknemer in blokken van minimaal 4 uur vastgesteld.
3. Afwijking van het bepaalde in het vorige lid is slechts mogelijk nadat hierover overeenstemming is bereikt met de Ondernemingsraad of de Personeelsvertegenwoordiging.
Voorts dient de afwijkende regeling, met redenen omkleed, te worden gemeld aan de Vaste Commissie voor de Gemaksvoeding-industrie.
4. Op de in lid 1 genoemde ATV-uren is eveneens van toepassing het bepaalde in artikel 33 lid 6 en 7, 34 lid 3 en 4 en artikel 35.
5. Ingeval van ziekte of verhindering anderszins op een conform artikel 22 lid 4 CAO reeds ingeroosterde roostervrije (halve) dag, heeft de werknemer geen recht op een vervangende roostervrije (halve) dag.

Artikel 24

Extra arbeidstijdverkorting voor oudere werknemers

1. Voor werknemers in de leeftijd van 62, 63 en 64 jaar bestaat de mogelijkheid gebruik te maken van de volgende arbeidstijdverkorting:
62-jarigen: maximaal 1/2 uur per dag
63-jarigen: maximaal 1 uur per dag
64-jarigen: maximaal 1 uur per dag
2. De per dag korter gewerkte tijd kan maximaal één week worden opgespaard.
3. Over de extra vrije uren wordt 90% betaald van hetgeen bij normaal werken verschuldigd zou zijn.
4. Overuren gaan voor deze werknemers gelden vanaf de verkorte arbeidsduur.
5. Voor de berekening van de pensioenpremie voor deze werknemers,

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

dient ervan uit te worden gegaan alsof de niet gewerkte uren voor 100% worden betaald.

Artikel 25

Ploegendienst

1. Met betrekking tot het werken in ploegendienst moet overleg worden gepleegd met de Ondernemingsraad c.q. de personeelsvertegenwoordiging.
2. Geen verplichting tot het verrichten van arbeid in ploegendienst bestaat indien daarvoor een medische indicatie is of de functie van de werknemer vervalt. Voor deze werknemers zal de ploegentoeslag niet worden afgebouwd indien zij 3 jaren of langer in ploegendienst hebben gewerkt.

Artikel 26

Overwerk

1. Indien uitzonderlijke situaties dit noodzakelijk maken is de werknemer gehouden overwerk te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht neemt.
De werkgever zal periodiek de Ondernemingsraad of, bij gebreke hiervan de personeelsvertegenwoordiging terzake informeren.
2. Werknemers van 55 jaar en ouder zullen niet meer verplicht worden tot het verrichten van overwerk.

HOOFDSTUK V

AFWEZIGHEID

Artikel 27A

Geoorloofd verzuim zonder behoud van salaris

Indien de werknemer hierom verzoekt, wordt buitengewoon verlof zonder salaris gegeven, ten behoeve van de verzorging van een kind en/of partner, waarvoor de werknemer de feitelijke verzorging heeft.

Artikel 27B

Wettelijk ouderschapsverlof

De werknemer kan ingevolge de wettelijke bepalingen recht doen gelden op de wettelijk regeling van ouderschapsverlof (Staatsblad 1990, 562).

Artikel 28

Geoorloofd verzuim met behoud van salaris

1. In afwijking van het anders en overig bepaalde in artikel 7a: 1638 c BW, heeft elke werknemer recht op doorbetaling van het loon in geval van:
 - a. ondertrouw van de werknemer: gedurende het daarvoor benodigde aantal uren, tot maximaal 5 uren;
 - b. eigen huwelijk, mits daarvan tenminste een week van tevoren aan de werkgever is kennis gegeven, gedurende twee dagen;
 - c. bevalling van de echtgenote c.q. levensgezellin, gedurende twee dagen;
 - d. huwelijk van één der eigen kinderen, ouders, broers of zusters, zwagers of schoonzusters, kleinkinderen, gedurende één dag;
 - e. overlijden van de echtgeno(o)t(e) c.q. levensgezel(lin) en van de inwonende eigen of aangehuwde kinderen, alsmede bij overlijden van inwonende ouders, schoonouders en grootouders: van de dag van het overlijden af tot en met de dag van de begrafenis;
 - f. overlijden van ouders, schoon- en grootouders, niet-inwonende eigen en aangehuwde kinderen, pleegkinderen en kleinkinderen en van inwonende broers en zusters, gedurende één dag, alsmede voor het bijwonen van de begrafenis gedurende één dag;
 - g. begrafenis van broers, zusters, zwagers en schoonzusters, gedurende één dag;
 - h. 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, alsmede 25-, 40-, 50-, 60-, 65-, 70- en 75-jarig huwelijk van diens ouders, schoonouders of grootouders, gedurende één dag;
 - i. het voldoen aan wettelijke of op wettelijke voorschriften berustende verplichtingen – mits niet te wijten aan schuld of nalatigheid van de werknemer en voorzover dit niet buiten de werktijd kan geschieden – die kortstondige afwezigheid noodzakelijk maken, gedurende de hiervoor benodigde tijd voorzover niet reeds uit andere hoofde vergoeding wegens loonderving kan worden verkregen;
 - j. vooraf aangevraagd noodzakelijk doktersbezoek voor zichzelf, dat niet kan geschieden buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd, gedurende de daarvoor vereiste tijd tot ten hoogste twee uren, tenzij de werknemer ten genoegen van de werkgever

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- aannemelijk kan maken, dat deze tijd moest worden overschreden;
- k. verhuizing van de werknemer, mits hij zelfstandig zijn huishouden voert, gedurende één dag per jaar.
De werknemer is gehouden bij het aanvragen van verzuim met behoud van loon als hierboven bedoeld, voorzover mogelijk de daartoe strekkende bewijsstukken over te leggen.
- l. bondsvergaderingen voor de totstandkoming van CAO's; met een maximum van acht bondsvergaderingen per kalenderjaar.
Indien in bovenstaande gevallen vrijaf wordt verleend voor het bijwonen van een plechtigheid, kan ook zonder bijwonen van de plechtigheid sprake zijn van geoorloofd verzuim met behoud van salaris, mits het verzuim in verband met de omstandigheden gemotiveerd is.
2. Bij de toepassing van het bepaalde in lid 1 wordt onder echtgenoot/echtgenote mede verstaan, de persoon met wie de werknemer met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen moet blijken uit een aan de werkgever overhandigd uittreksel uit het bevolkingsregister.
3. Samenloop van een van de in lid 1 genoemde redenen voor geoorloofd verzuim met een reeds volgens dienstrooster van de werknemer vastgestelde vrije dag, geeft geen recht op een andere vrije dag met behoud van salaris.
5. De werknemers van 62 jaar en ouder kunnen op hun verzoek één maal maximaal 5 extra dagen vrijaf nemen met behoud van salaris, voor het volgen van een voorbereidingscursus op hun pensionering. Indien uit deze cursus een formele vervolgbijeenkomst voortvloeit, kan de werknemer daar eveneens vrijaf voor krijgen met behoud van salaris.
6. De werknemer behoudt zijn recht op doorbetaling van salaris, indien hij bereid was de bedongen arbeid te verrichten, maar de werkgever daarvan geen gebruik heeft gemaakt, hetzij door eigen schuld, of zelfs ten gevolge van een de werkgever persoonlijk betreffende, toevallige verhindering.
De werknemer heeft echter geen recht op doorbetaling van zijn salaris, indien hij geen arbeid heeft verricht als gevolg van:
- b. invoering door de werkgever van een verkorte werkweek (hieronder inbegrepen een 0-urenweek).

Artikel 29

Invoering van een verkorte werkweek

1. Bij invoering van een verkorte werkweek zal de werkgever hiervan mededeling doen aan de vakbonden.
2. Invoering van een verkorte werkweek geschiedt volgens de bepalingen van artikel 8 BBA;

Artikel 30

Zon- en feestdagen

1. Op de zondagen en de feestdagen genoemd in artikel 1 lid 12 wordt als regel niet gewerkt.
Indien de feestdag op een werkdag valt, wordt echter het salaris doorbetaald.
2. Op zon- en feestdagen mag wel arbeid worden verricht:
 - a. indien er sprake is van onverwachte onmiddellijk noodzakelijke reparaties;
 - b. indien er sprake is van reparaties en werkzaamheden die niet gedurende de bedrijfstijd kunnen plaatsvinden.
 - c. indien en voorzover produkten gevaar lopen te bederven of in kwaliteit achteruit te gaan.
 - d. indien en voorzover dit noodzakelijk is voor verlichting, verwarming, roken en koeling.
3. Voor deeltijdwerkers wordt de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur in een week waarin een erkende feestdag valt, naar rato verminderd met het aantal uren dat de normale wekelijkse arbeidsduur wordt verminderd door een feestdag. Dit met doorbetaling van de niet-gewerkte uren.

Artikel 31

Vakantie

1. Het vakantiejaar wordt telkens gemeten over 12 aaneengesloten maanden; per vakantiejaar heeft de werknemer recht op een vakantie van 25 dagen.
2. Over de vakantie- en snipperdagen wordt het salaris doorbetaald.
3. Indien de werknemer op 31 december in het betreffende vakantiejaar: tenminste 45 jaar is heeft hij recht op 1 extra vakantiedag; tenminste 50 jaar is heeft hij recht op 2 extra vakantiedagen;

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

tenminste 55 jaar is heeft hij recht op 3 extra vakantiedagen;
tenminste 57 jaar en 6 maanden is, heeft hij recht op 10 extra vakantiedagen.

4. Werknemers die op 1 mei jonger zijn dan 18 jaar, hebben elk jaar naast de vakantie zoals geregeld in lid 1, recht op 1 dag extra vakantie, totdat de leeftijd van 18 jaar wordt bereikt.

Artikel 32

Opbouw van vakantierechten

1. Elke maand waarin de werknemer in dienst van de werkgever is, verwerft hij 1/12 deel van de basisvakantie.
2. a. Bovengenoemde verwerving vindt eveneens plaats gedurende maximaal 6 maanden dat een werknemer, bij voortdurende van het dienstverband geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer wegens in de volgende subleden b, c, d, e en f opgenomen oorzaken.
 - b. het anders dan als gevolg van opkomstplicht voor eerste oefening, naleven van een verplichting, opgelegd door de wet of voortvloeiende uit een verbintenis door hem jegens de overheid aangegaan ten aanzien van 's-lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde;
 - c. het genieten van verlof gebaseerd op een in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - d. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de werknemersorganisatie van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - e. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - f. zwangerschap of bevalling.De tijdens deze onderbrekingen opgebouwde vakantierechten vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer is beëindigd voordat de arbeid is hervat onverminderd het bepaalde in artikel 1638 dd jo 1638 mm, BW.
3. De duur van de onderbrekingen wegens verschillende oorzaken wordt samengeteld voor bepaling van de periode van 12 maanden.
Op aanvang en einde van deze onderbrekingen is het gestelde in lid 5 van toepassing.
4. Indien de werknemer geen arbeid heeft verricht wegens andere dan

in het vorige genoemde redenen, worden geen vakantierechten opgebouwd.

5. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen worden:
 - a. wijzigingen in aanvang of einde van een dienstbetrekking die vóór of op de 15e van een bepaalde maand plaatsvinden, geacht op de eerste van die maand te hebben plaatsgevonden;
 - b. wijzigingen in aanvang of einde van een dienstbetrekking die na de 15e van een bepaalde maand plaatsvinden, geacht op de eerste van de volgende maand te hebben plaatsgevonden.
6. Indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, krijgt de werknemer een evenredig recht op vakantie-uren.
7. Indien een niet-leerplichtige werknemer op 1 mei van het kalenderjaar jonger is dan 18 jaar, bouwt hij zijn vakantierechten tevens op over de tijd waarop hij onderricht volgt, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

Artikel 33

Vaststellen en opnemen van vakantie

1. De werkgever stelt na overleg met de werknemers het tijdstip van de aaneengesloten vakantie vast.
De aaneengesloten vakantie dient zo mogelijk te worden vastgesteld tussen 1 mei en 1 oktober.
2. De ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging kan maximaal 3 collectieve snipperdagen vaststellen. Dit zijn voor het gehele personeel geldende bijzondere vrije dagen.
Deze collectieve snipperdagen zijn inbegrepen in het begrip snipperdagen. Hieronder vallen niet de dagen, genoemd in artikel 1, lid 12 en artikel 28, lid 1, waarop geoorloofd verzuimd kan worden met behoud van loon.
3. De werknemer heeft tenminste recht op 2 weken aaneengesloten vakantie. Indien daarna voldoende vakantie-aanspraken resteren, kan de werknemer hiernaast nogmaals één week aaneengesloten vakantie opnemen, eventueel aansluitend aan bovengenoemde periode van twee weken.
Het loon over de periode aaneengesloten vakantie dient voorafgaande aan de aaneengesloten vakantie te worden uitbetaald.
4. Indien een werknemer nog te kort in dienst is om voldoende vakantie-aanspraken te hebben opgebouwd voor de in lid 3 genoemde aaneengesloten vakantie kan de werkgever:
 - a. de aaneengesloten vakantie evenredig bekorten;

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- b. de aaneengesloten vakantie desondanks geheel geven, bijvoorbeeld omdat het bedrijf gedurende de periode van aaneengesloten vakantie gesloten is.
In dit geval worden alle resterende, vrij op te nemen snipperdagen, allereerst gereserveerd voor aanvulling op het tekort aan vakantie-aanspraken.
- 5. Het naast de aaneengesloten vakantie resterende deel van de vakantie-aanspraken bestaat uit snipperdagen, die collectief of individueel kunnen worden opgenomen.
- 6. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging bepalen, dat een verzoek voor vakantie- of snipperdagen een bepaalde termijn voor de betreffende datum moet zijn ingediend.
- 7. Vakantierechten moeten worden opgenomen binnen 2 jaar na de datum waarop het recht ontstond. Indien van de vakantierechten niet binnen 2 jaar gebruik wordt gemaakt, vervallen deze.
- 8. Het aantal niet opgenomen vakantie- of snipperdagen wordt door de werknemer bij aanvang van een nieuwe dienstbetrekking aan de werkgever medegedeeld.
Hij heeft dan recht op een overeenkomstig aantal verlofdagen zonder behoud van loon.

Artikel 34

Samenvallen van vakantiedagen en andere verzuimdagen

- 1. Ingeval de aaneengesloten vakantie samenvalt met een of meer collectieve snipperdagen, dan wel een of meer feestdagen als genoemd in artikel 1 lid 12 kan de werkgever:
 - a. de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig verlengen;
 - b. een overeenkomstig aantal snipperdagen toekennen op eventueel door hemzelf vast te stellen data.
- 2. Ingeval een vakantie- of snipperdag samenvalt met een dag waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht wegens een van de redenen genoemd in artikel 28 lid 1, sub c, e, f en g, geldt de betreffende dag niet als vakantie- c.q. snipperdag.
- 3. Ingeval een vakantie- of snipperdag samenvalt met een dag waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht wegens één van de redenen,

genoemd in artikel 32 leden 2 en 7, geldt de betreffende dag in principe niet als vakantie- of snipperdag.

Voor toepassing van deze regel, dient de werknemer echter wel vóór aanvang van een vastgestelde vakantie- of snipperdag aan de werkgever mede te delen dat een dergelijke verhindering zich op die betreffende dag zal voordoen.

Dit geldt alleen niet als er sprake is van krachtens de bepalingen van de Ziektewet vastgestelde ziekte van de werknemer, waarbij de werknemer aannemelijk kan maken dat hij door deze ziekte op de betreffende dag geen vakantie heeft kunnen genieten, in de eigenlijke zin van het woord.

4. Aanvankelijk vastgestelde vakantie- of snipperdagen die ingevolge lid 3 achteraf blijken niet als vakantie- of snipperdagen te gelden, worden door de werkgever, na overleg met de werknemer, opnieuw vastgesteld.

Artikel 35

Vakantierechten bij einde dienstbetrekking

1. Indien de dienstbetrekking wordt beëindigd, wordt de werknemer desgewenst de gelegenheid geboden zijn ingevolge art. 32 lid 1 opgebouwde vakantierechten op te nemen.
Tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen, zijn deze dagen niet in de opzegtermijn begrepen.¹⁾
De vakantierechten, welke door de werknemer niet zijn opgenomen, worden uitbetaald.
2. Voor het geval de werknemer ontslag neemt of op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 1639p BW wordt ontslagen, is de werknemer verplicht het over elke in het voorafgaande vakantiejaar te veel genoten vakantie- en/of snipperdag doorbetaalde loon aan de werkgever terug te betalen.
3. Zolang de dienstbetrekking voortduurt, is het niet toegestaan om welke reden dan ook vakantierechten te vervangen door geldelijke uitkeringen.
Bij beëindiging van de dienstbetrekking bestaat deze mogelijkheid wél, overeenkomstig het gestelde in lid 1.

¹⁾ Onverminderd het bepaalde in artikel 1639j, zesde lid BW.

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

HOOFDSTUK VI

BELONING

Artikel 36

Functie-indeling en salarisschalen

1. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. Deze groepen komen tot stand door middel van het toepassen van voorbeeldfuncties, zoals opgenomen in Bijlage C bij deze CAO.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. Deze schalen staan vermeld in bijlage D bij deze CAO en vermelden salarissen.
3. Uitzendkrachten worden gedurende de eerste 2 maanden van hun contract betaald conform de loonschalen van de ABU CAO. Gedurende een eventueel langere periode worden deze uitzendkrachten betaald conform de CAO voor de Gemaksvoedingindustrie.¹⁾

Artikel 37

Het gebruik van de salarisschalen

1. Per 1 juli 1996²⁾ zullen de hiervoor bestaande salarissen worden verhoogd met 1,25% initiële loonsverhoging.
2. Per 1 januari 1997 zullen de hiervoor bestaande salarissen worden verhoogd met 1,25% initiële loonsverhoging; hiervan wordt 0,25% ingehouden ten behoeve van de verhoging van de VUT-premie.
3. Per 1 juli 1997 zullen de hiervoor bestaande salarissen worden verhoogd met 1,25% initiële loonsverhoging.
4. Per 1 januari 1998 zullen de hiervoor bestaande salarissen worden verhoogd met 1,25% initiële loonsverhoging.

¹⁾ Deze bepaling vindt geen toepassing wanneer en voor zover het uitzendbureau gehouden is de (algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de) CAO voor uitzendkrachten na te leven. Zie in dit verband artikel 15 van de CAO voor uitzendkrachten.

²⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Artikel 38

Indeling in salarisschalen; tijdelijke waarneming

1. Normaliter worden werknemers ingedeeld in de salarisschaal, die met hun functie overeenkomt.
2. Werknemers, die tijdelijk een functie volledig waarnemen welke hoger ingedeeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt.
Indien deze waarneming echter langer duurt dan 6 achtereenvolgende dagen, ontvangt de werknemer over de volledige waarnemingsperiode een toeslag op zijn salaris, op basis van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de 2 betrokken salarissgroepen.
3. De in lid 2 genoemde toeslag wordt niet toegekend, indien de functie-indeling van de betreffende werknemer mede is gebaseerd op de eventuele mogelijkheid tot waarnemen van een hogere functie, indien de noodzaak hiertoe zich zou voordoen.

Artikel 39

Indeling in salarisschalen bij overplaatsing naar hogere/lagere functie

1. Indien werknemers worden overgeplaatst naar een hoger ingedeelde functie, worden zij normaliter in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de betalingsperiode volgende op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.
2. Indien werknemers wegens onbekwaamheid worden overgeplaatst in een lager ingedeelde functie, worden zij in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de betalingsperiode volgende op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.
3. Indien werknemers, welke jonger zijn dan 55 jaar, als gevolg van bedrijfsomstandigheden of op medisch advies worden overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, omdat plaatsing in een functie uit een gelijkwaardige salarissgroep niet mogelijk is, geldt het bepaalde in artikel 40 lid 5 en 6.
Indien een werknemer in dezelfde situatie 55 jaar of ouder is, behoudt hij zijn functiesalaris van vóór de overplaatsing, tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Artikel 40

Toepassing van de salarisschalen

1. Jeugdige werknemers ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt, met ingang van de salarisperiode waarin hun verjaardag valt. De jeugdige werknemer die bij indiensttreding in het bezit is van het voor het vervullen van zijn functie relevante vakdiploma, wordt ingedeeld in het 0 functie-jaren loon van zijn loongroep. De jeugdige werknemer die een vakdiploma, relevant voor het vervullen van zijn functie behaalt, komt vanaf de maand volgende op het behalen van het vakdiploma in aanmerking voor het 0-functiejaren loon van de loongroep waarin hij is ingedeeld.
2. Vakvolwassen werknemers ontvangen het schaalsalaris dat overeenkomt met het aantal functie-jaren, dat zij op 1 januari na het bereiken van de vakvolwassen leeftijd onafgebroken in hun salarisschaal ingedeeld zijn geweest.
De verhoging van het schaalsalaris op grond van functie-jaren vindt plaats op 1 januari van elk kalenderjaar, tenzij de betrokken werknemer op 1 juli daaraan voorafgaand nog niet in dienst was.
De jaarlijkse verhoging van het schaalsalaris wordt toegepast totdat het maximum van de betreffende schaal is bereikt.
3. Indien een vakvolwassen werknemer in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris minimaal de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie-jaren, van de 2 betrokken salarisgroepen.
Indien een grotere verhoging noodzakelijk is om het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal te bereiken, wordt de verhoging zodanig aangepast, dat het betreffende schaalsalaris ook daadwerkelijk bereikt wordt.
4. Indien een vakvolwassen werknemer wegens onbekwaamheid in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris minimaal het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie-jaren van de 2 betrokken salarisgroepen.
Indien een grotere verlaging noodzakelijk is om het eerstkomende bedrag in de lagere salarisschaal te bereiken, wordt de verlaging zodanig aangepast, dat het betreffende schaalsalaris ook daadwerkelijk bereikt wordt.
5. Indien een vakvolwassen werknemer jonger is dan 55 jaar, en als gevolg van bedrijfsomstandigheden, waaronder gerekend wordt het

opheffen van functies, wordt ingedeeld in een lagere salarisschaal, zal dit zo geschieden dat zijn nieuwe schaalsalaris zoveel mogelijk in de buurt ligt van zijn oorspronkelijke schaalsalaris, bijv. door middel van het toekennen van functiejaren.

Indien bovengesteld doel niet kan worden bereikt door het toekennen van functiejaren, wordt het tekort omgezet in een toeslag, die de werknemer gedurende 6 maanden zal worden uitgekeerd.

6. Indien een vakvolwassen werknemer jonger is dan 55 jaar en op medisch advies wordt ingedeeld in een lagere salarisschaal, wordt het bepaalde in lid 5 toegepast.
Indien echter de nieuwe functie meer dan één salarisgroep lager ligt dan de oorspronkelijke, kan de werknemer per 12 maanden nooit meer dan 1 salarisgroep lager geplaatst worden.
Indien een werknemer wegens bovengenoemde, steeds dezelfde redenen meerdere malen wordt overgeplaatst, geldt de totale overplaatsing als één geheel.
7. Indien een werknemer anders dan op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst dan wel een lager betaalde ploegendienst, ontvangt hij de volgende percentages van zijn oorspronkelijke ploegentoeslag danwel van het verschil tussen zijn oude ploegentoeslag en de ploegentoeslag, verbonden aan zijn nieuwe dienstrooster:
 - a. indien hij voorafgaand aan de overplaatsing langer dan 9 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
 - b. indien hij voorafgaand aan de overplaatsing langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
80% gedurende 2 maanden
60% gedurende 2 maanden
40% gedurende 1 maand
20% gedurende 1 maand;
 - c. indien hij voorafgaand aan de overplaatsing langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
80% gedurende 4 maanden
60% gedurende 4 maanden
40% gedurende 3 maanden
20% gedurende 3 maanden;
 - d. indien hij voorafgaand aan de overplaatsing langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 60 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
80% gedurende 6 maanden

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

60% gedurende 6 maanden
40% gedurende 6 maanden
20% gedurende 6 maanden.

8. Het gestelde in de leden 3 t/m 6 is niet van toepassing bij ingrijpende reorganisatie.
Een dergelijke reorganisatie, die een zodanige wijziging in de hele organisatie van de onderneming tot gevolg heeft dat een belangrijk aantal personeelsleden hierdoor positie-verandering zal ondervinden, zal als incidenteel geval worden beschouwd, waarvoor ook incidentele regels zullen gelden.

Artikel 41

Vakantietoeslag

1. Elk jaar bij opnemng van de aaneengesloten vakantie, danwel op een ander, na overleg met de ondernemingsraad vastgesteld tijdstip, ontvangt de werknemer een vakantietoeslag van 8% over zijn jaarinkomen, indien hij gedurende een volledig vakantiejaar onafgebroken bij de werkgever werkzaam is geweest. Indien de werknemer slechts een gedeelte van het vakantiejaar bij de werkgever werkzaam is geweest, wordt de vakantietoeslag evenredig verminderd.
Voor de vakvolwassen werknemer bedraagt deze toeslag met ingang van het tijdstip, vermeld in lid 1, minimaal f 2.600,- bruto op jaarbasis.
2. Onder jaarinkomen wordt in dit artikel verstaan het bij de werkgever in de voorafgaande 12 maanden verdiende inkomen, op grond van het in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde, uitgezonderd de vakantietoeslag en betalingen voor overwerk en eventuele winstdelings- of gratificatie-uitkeringen, een en ander berekend over de laatste 13 weken, tenzij de werkgever om administratieve redenen een andere termijn aanhoudt.
Voor handelsreizigers wordt bij de berekening genomen het gemiddelde maandinkomen (salaris plus eventuele provisie, exclusief eventuele vergoeding(en) voor onkosten) van het voorafgaande jaar.
3. Het bepaalde in artikel 32 de leden 2 t/m 7 is van overeenkomstige toepassing.
4. Indien de dienstbetrekking wordt beëindigd, heeft de werknemer een evenredig recht op vakantietoeslag over de periode waarin hij in het betreffende vakantiejaar bij de werkgever werkzaam is geweest.

5. Indien een werknemer wegens ziekte of ongeval, zijn vastgestelde aaneengesloten vakantie niet kan genieten, blijft zijn recht op vakantietoeslag bestaan.

Artikel 42

Uitkering

1. De werknemer, die tenminste 2 maanden in dienst van de werkgever is geweest, ontvangt in de loop van elk kalenderjaar een uitkering van 2% over het in de voorafgaande 12 maanden bij de werkgever verdiende inkomen (exclusief vakantietoeslag en de uitkering zelf) en van de ontvangen uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid.
2. Indien het dienstverband wordt beëindigd, ontvangt de werknemer een evenredig deel van de uitkering, over de periode waarin hij in het betreffende kalenderjaar bij de werkgever werkzaam is geweest. Het gestelde in dit lid is niet van toepassing indien het dienstverband wordt beëindigd wegens dringende reden in de zin van artikel 1639 p BW.
3. Indien er in een onderneming een eigen regeling bestaat inzake de uitkering, wordt de in lid 1 genoemde uitkering daarmee verrekend, c.q. geacht in die regeling te zijn inbegrepen.

HOOFDSTUK VII

-BIJZONDERE VERGOEDINGEN, BELONINGEN EN UITKERINGEN

Artikel 43

Overwerkvergoedingen

Voor het verrichten van overwerk zal de volgende vergoeding worden gegeven:

1. Over de eerste twee overuren per week:
 - a. hetzij een gelijk aantal uren in vrije tijd met behoud van loon, plus een bedrag van 50% van het uurinkomen, per overwerkuur;
 - b. hetzij een bedrag van het uurinkomen, plus een toeslag van 50% hierop, per overwerkuur.

Indien wordt gekozen voor de mogelijkheid sub a, moeten de vrije uren na verwerving van het recht hierop binnen 3 weken worden opgenomen, op een door de werkgever in overleg met de werknemer te bepalen dag en tijd.

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Over de volgende overuren worden de volgende toeslagen op het uurinkomen betaald
- | | |
|--|--------|
| a. op gewone werkdagen | : 50% |
| b. op zaterdag tussen 0.00 en 07.00 uur | : 100% |
| c. op zaterdag tussen 07.00 en 14.00 uur | : 50% |
| d. op zaterdag tussen 14.00 en 24.00 uur | : 75% |
| e. op zondagen | : 100% |

Artikel 44

Verschoven uren

Voor ieder verschoven uur wordt op het uurinkomen de volgende toeslag betaald:

- | | |
|---|-------|
| a. op maandag t/m donderdag tussen 18.00 uur en 07.00 uur | : 30% |
| b. op vrijdag tussen 18.00 en 24.00 uur | : 30% |
| c. op zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur | : 50% |

Artikel 45

Ploegentoeslag

- Indien door werknemers in een stelsel van twee of meer elkaar afwisselende ploegen wordt gewerkt, wordt over elk in ploegendienst gewerkt uur de volgende toeslag op het uurinkomen betaald:

a. maandag van 0.00 tot 07.00 uur	: 30%
b. maandagavond tot en met vrijdagochtend tussen 18.00 en 07.00 uur	: 30%
c. vrijdagavond van 18.00 tot 24.00 uur	: 30%
d. zaterdag van 0.00 tot 24.00 uur	: 50%

Indien regelmatig in ploegendienst wordt gewerkt, zal uit bovenstaande percentages een weekgemiddelde worden berekend, dat op 0,5% naar boven zal worden afgerond.
- Met betrekking tot het werken in ploegendienst moet overleg gepleegd worden met de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging.
- Indien een werknemer 55 jaar of ouder is, zal hij niet meer worden verplicht tot het werken in ploegendienst.
Voor deze werknemers zal de ploegentoeslag niet worden afgebouwd, indien zij 3 jaar of langer in ploegendienst hebben gewerkt.

Artikel 46

Betaling bij feestdagen

Indien arbeid moet worden verricht op feestdagen, zoals vermeld in artikel 1 lid 12, wordt een toeslag van 100% op het uurinkomen betaald, waarbij het recht op vrije tijd behouden blijft.

Artikel 47

Toeslag bezwarende werkomstandigheden

Indien een werknemer gedurende minimaal één week overwegend werkzaamheden in de diepvriesruimte moet verrichten, ontvangt hij een toeslag van 5% op zijn schaaalsalaris.

Artikel 48

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer zijn aanspraak op doorbetaling van 100% van het netto-loon.
2. De werkgever mag, bij herhaling van ziektegevallen in een kalenderjaar tijdens de eerste 52 weken, vanaf het derde ziektegeval een wachtdag inhouden, met een maximum van 3 dagen per kalenderjaar.¹⁾
Ziekte als gevolg van een bedrijfsongeval, zijnde een ongeval tijdens rechtstreekse uitoefening van de dienstbetrekking door de werknemer, wordt hierbij niet mede gerekend. Over genoemde wachtdagen zal geen loon worden uitbetaald.
3. Na het verstrijken van de arbeidsongeschiktheidstermijn van 1 jaar ontvangt de werknemer een uitkering ingevolge de WAO.
Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer dient de werkgever de WAO-uitkering vanaf de eerste uitkeringsdag gedurende maximaal een jaar aan te vullen tot 100% van het nettoloon, dat de werknemer verdiend zou hebben indien hij niet arbeidsongeschikt was geworden.
4. Bij voortgezette volledige arbeidsongeschiktheid gedurende het tweede WAO-jaar zal de werkgever de WAO-uitkering maximaal gedurende 1 jaar aanvullen met 15% van het nettoloon, als geformuleerd in lid 2.

¹⁾ Artikel 1638c lid 7 jo lid 8 Burgerlijk Wetboek blijft onverkort van toepassing.

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

5. Ten aanzien van werknemers van 58 jaar en ouder die een uitkering ingevolge de WAO ontvangen zal de werkgever een aanvulling tot 87,5% van het laatst verdiende nettoloon vanaf hun VUT-leeftijd op deze uitkering verstrekken. De financiering van deze aanvulling geschiedt uit de door de werkgever te betalen bijdrage aan de Stichting Vrijwillig Uittreden Vleeswaren- en Gemaksvoedingindustrie (V.U.V.).
6. Onder werknemer in de zin van dit artikel wordt verstaan de werknemer met wie een dienstbetrekking is aangegaan voor onbepaalde tijd of voor een bepaalde tijd van tenminste twee maanden.
7. De aanvullende uitkering als vermeld in leden 3 en 4 zal dienen te worden gerelateerd aan enerzijds de uitkering verstrekt vanwege de WAO en anderzijds de uitkering verstrekt vanwege de aparte brancheverzekering, in het kader van de CAO voor de Gemaksvoedingindustrie, ter compensatie van de teruggang in de uitkeringshoogte ten gevolge van de invoering van de Wet TBA.
8. Partijen bij de CAO hebben met betrekking tot een brancheverzekering tot compensatie van de teruggang in de WAO-uitkeringshoogte, ten gevolge van de Wet TBA, de volgende afspraken gemaakt als in de volgende sub-leden aangegeven:
 - a. Door partijen bij de CAO zal een brancheverzekering tot stand worden gebracht, volgens welke aan werknemers met ingang van het eerste WAO-jaar een aanvullingspercentage zal worden uitgekeerd, tot 70% van het laatstverdiende inkomen, maximum dagloongrens WAO.
 - b. Deze regeling is verplicht voor alle werkgevers en alle werknemers in de branche waarvoor deze CAO geldt. Tenzij de werknemer een éénmalige keuze voor afstand doet, deze keuze is dan definitief. Indien binnen een onderneming een gelijkwaardige verzekering tegen gelijke of lagere premie kan worden aangeboden kunnen de betreffende werknemers van de onderneming aan deze ondernemingspolis deelnemen. De betreffende ondernemingspolis kan worden voorgelegd aan de Vaste Commissie om na te gaan of van gelijkwaardigheid sprake is. Nieuwe werknemers, resp. werknemers met een salarisstijging boven het minimumloon, kunnen aan deze verzekering deelnemen.
 - c. De premie van deze brancheverzekering, komt voor rekening van de werknemer en wordt op de periodieke loonbetaling ingehouden.¹⁾

¹⁾ Onverminderd het bepaalde in artikel 1637s Burgerlijk Wetboek.

Bij vertrek van de werknemer uit het bedrijf/branche kan de verzekering op individuele basis worden voortgezet.

- d. Toekenning van de uitkering geschiedt op basis van de GMD beslissing die het arbeidsongeschiktheidspercentage vaststelt. Met betrekking tot de uitkering zal op basis van een winstdelingsclausule, een bepaald percentage van de overrente worden vastgesteld, zodat een WAO-indexatie kan worden toegepast.
9. In voorkomende gevallen van misbruik of misleiding van de zijde van de werknemer, inzake de voorschriften en toepassing van de regeling omtrent uitkering bij verzuim wegens arbeidsongeschiktheid, mag de werkgever de in de voorgaande leden geregelde uitkering en aanvulling geheel of gedeeltelijk intrekken.¹⁾
 10. De werknemer heeft geen recht op de in lid 1 en 2 geregelde uitkeringen, indien de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door derden. Indien en voorzover de werknemer echter zijn vordering tot schadevergoeding terzake tot het bedrag van die uitkering c.q. aanvulling aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever aan de werknemer voorschotten uitkeren tot dat bedrag. Het op deze wijze door de werknemer aan voorschotten genotene zal worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.
 11. De uitkeringen bedoeld in lid 1 worden voor de handelsreizigers berekend op basis van het inkomen (salaris + eventuele provisie, doch exclusief eventuele vergoeding(en) voor onkosten), over de laatste 12 maanden – of zoveel korter als het dienstverband heeft geduurd – onmiddellijk voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid. Indien een handelsreiziger tijdens zijn periode van arbeidsongeschiktheid aanspraak verwerft op provisie, blijven de in lid 1 bedoelde uitkeringen achterwege, met dien verstande dat
 - a. indien het provisiebedrag even groot of groter is dan de in lid 1 bedoelde uitkeringen zouden hebben bedragen, dit volle provisiebedrag wordt uitgekeerd;
 - b. indien het provisiebedrag kleiner is dan de uitkeringen zouden hebben bedragen door de werkgever bovendien het verschil wordt bijbetaald, een en ander tot een maximum gelijk aan het gemiddelde inkomen (inclusief onkostenvergoedingen van het voorafgaande jaar).
 12. Indien vóór inwerkingtreding van deze CAO gunstiger regelingen op dit gebied bestaan, blijven deze boven de CAO van kracht.²⁾

¹⁾ Onverminderd het bepaalde in artikel 1638c Burgerlijk Wetboek.

²⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 48a

Bestrijding Ziekteverzuim

Per onderneming dient een plan tot ziekteverzuimbestrijding te worden opgesteld waarbij de werkgever zich verplicht zo'n plan voor te leggen aan de O.R. of aan de personeelsvertegenwoordiging. Bij de inrichting en vastlegging van zo'n plan dient te worden uitgegaan van het protocol toegevoegd aan de CAO punt 3 getiteld „Aansluiting Bedrijfs-geneeskundige Diensten”. Indien binnen de onderneming tussen werkgever en werknemer verschil van mening zou ontstaan over een dussdanig plan, staat het aan één der partijen vrij dit geschil aan de Vaste Commissie, als genoemd in artikel 55 van de CAO, voor te leggen.

HOOFDSTUK VIII

OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 49

Opleidingen

1. Tijdens de looptijd van deze CAO worden opleidingen en deelcursussen voor de gemaksvoedingindustrie voortgezet waaraan ondernemingen in de zin van artikel 1 lid 2 en werknemers in de zin van artikel 1 lid 3 kunnen deelnemen. Met betrekking tot rechten en verplichtingen van toepassing door werkgevers en werknemers die vallen onder deze CAO kan worden verwezen naar statuten en huis-houdelijk reglement van de Stichting Scholing, Training en Opleiding in de Gemaksvoedingindustrie (de Stichting Scholing) welke statuten zijn opgenomen in bijlage I behorend bij deze CAO. Het secretariaat van de Stichting Scholing wordt vervuld door het secretariaat van de Stichting Sociaal Fonds voor de Gemaksvoeding-industrie.
2. Voor de contractperiode 1 april 1996 tot en met 31 maart 1998 is geen werkgevers- noch een werknemersbijdrage verschuldigd aan de Stichting Scholing. De eerder ingehouden werknemersbijdrage van 0,1% zal per 1 april 1996¹⁾ in de loonschalen en feitelijke salarissen worden verwerkt.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

3. Ter vervulling van de behoefte aan vakbekwaam personeel is het volgende geregeld:
 - a. een opleidings-, trainings- en vormingsmodel opgesteld door het Bestuur van de in lid 1 genoemde Stichting.
 - b. De kosten verbonden aan het opstellen en de uitvoering van dit opleidings-, trainings- en vormingsmodel betreffen de ontwikkeling van een scholingsprogramma, opzet praktijkboeken en leermiddelen ten behoeve van de Gemaksvoedingindustrie.
 - c. Eerder genoemd scholingsprogramma wordt gedurende deze contractperiode voortgezet door SVO Opleiding voor de Vleessector met informatie aan werkgevers en werknemers in de sector. Gelet op het bepaalde in het huishoudelijk reglement, bijlage J van deze CAO artikel 3, kan het bestuur Stichting Scholing ook andere scholingsinstellingen dan SVO op dezelfde voorwaarden inschakelen en vergoedingen verstrekken.
4. Iedere werkgever en werknemer in de Gemaksvoedingindustrie, als gedefinieerd in de CAO heeft het recht deel te nemen aan c.q. gebruik te maken van (de resultaten van) de door de Stichting gefinancierde activiteiten.

Artikel 50

Kinderopvang

1. Een werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang, ten bedrage van f 50,- per maand. Uitbetaling vindt achteraf per kwartaal plaats.
2. Om voor de tegemoetkoming in aanmerking te komen dient aan de werkgever een bewijs van betaling aan een legale vorm van kinderopvang te worden overlegd.

Artikel 53

Sociaal Fonds

1. De werkgever is vanaf 1 april 1996¹⁾ tot en met 31 maart 1997, respectievelijk 1 april 1997 tot en met 31 maart 1998, een bijdrage verschuldigd aan de Stichting Sociaal Fonds voor de Gemaksvoedingindustrie van f 80,- per werknemer, per kalenderjaar. De werkgever zal vóór 1 oktober 1996 respectievelijk vóór 1 oktober 1997 aan het Sociaal Fonds een opgave verstrekken van het totaal aantal werknemers in dienst per 1 juli 1996, respectievelijk per 1 juli 1997.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Bij de bepaling van het in dit lid bedoelde 4 aantal werknemers worden:
 - a. werknemers die minder dan 1/4 van de normale arbeidsduur werken niet meegerekend;
 - b. werknemers die 1/4 tot 3/4 van de normale arbeidsduur werken voor de helft gerekend; en
 - c. werknemers die 3/4 of meer van de normale arbeidsduur werken volledig meegeteld.
3. De besteding van de in lid 1 genoemde bijdrage wordt geregeld in de Statuten en het Huishoudelijk Reglement van de Stichting Sociaal Fonds, opgenomen als Bijlage J bij deze CAO.

Artikel 54

Geschillen

Indien er een geschil ontstaat over uitleg en/of toepassing van deze bepalingen, met inbegrip van geschillen omtrent de werkingssfeer van deze CAO als omschreven in artikel 1 lid 1, tussen de werkgever en de werknemer, zal er eerst worden getracht onderling tot overeenstemming te geraken. Indien dit overleg niet tot oplossing van het geschil leidt, zal dit geschil door beide partijen gezamenlijk ter bindend advies worden voorgelegd aan de Vaste Commissie. Dit laat onverlet dat het geschil kan worden voorgelegd aan de burgerlijke rechter.

Artikel 55

Vaste Commissie

1. 1. Op het moment van inwerkingtreden van deze overeenkomst bestaande rechten geldende gunstiger arbeidsvoorwaarden worden door deze overeenkomst niet aangetast.¹⁾
2. Afwijkingen van het gestelde in deze CAO waarover tussen werkgevers en de betrokken vakbonden²⁾ overeenstemming bestaat dienen aan de Vaste Commissie van deze CAO te worden gemeld.
2. De samenstelling en werkwijze van de Commissie worden bij het reglement nader geregeld met dien verstande, dat een gelijk aantal leden en plaatsvervangende leden door de partijen wordt aangewe-

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

²⁾ Bedoeld worden werknemersverenigingen, partij bij deze CAO.

zen. Dit reglement is in Bijlage G van de CAO opgenomen en wordt geacht van deze overeenkomst deel uit te maken.

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE C

FUNKTIE-INDELING GEMAKSVOEDINGINDUSTRIE

Groep I

Het verrichten van zeer eenvoudige, steeds wederkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter, waarvoor geen of geringe praktijkervaring noodzakelijk is. Het werk wordt onder directe leiding uitgevoerd.

Voorbeeldfuncties:

Vleesrijgster/snijder	
Loempiaroller/vuller	Kantoorhulp
Spoeler	
Kantinehulp	

Groep II

Het verrichten van werkzaamheden, waarvoor enige theoretische kennis en/of praktijkervaring nodig zijn. De werkzaamheden worden soms met een zekere mate van zelfstandigheid uitgevoerd.

Voorbeeldfuncties:

Aankomend magazijnbediende	1e inpakster met lijn-
Korveëer	verantwoordelijkheid
Administratieve kracht	Stapelaar
Laboratoriumhulp	Kantinejuffrouw
Aankomend machinebediende	Aankomend ragoutbereider
Allround loempia roller/ Vuller	Aankomend deegbereider

Groep III

Het uitvoeren van werkzaamheden, waarvoor enige algemene ontwikkeling en theoretische kennis alsmede praktijkervaring noodzakelijk zijn. Een redelijke mate van zelfstandigheid bij de uitvoering wordt verlangd.

Voorbeeldfuncties:

Vleesbereider	Magazijnbediende
Chauffeur/Vertegenwoordiger	Machinebediende
Heftruckchauffeur	Administratieve kracht
Deeg/taugébereider	Hulpmonteur
Telefonist/receptionist	

Groep IV

Het verrichten van werkzaamheden, waarvoor naast een redelijke algemene ontwikkeling theoretische kennis en enige jaren praktijkervaring gewenst zijn. De werkzaamheden worden met een ruime mate van zelfstandigheid uitgevoerd.

Voorbeeldfuncties:

Koker	Grondstoffenafweger
Bandleider	Administratief medewerker
Cutterman	Monteur
Allround machinebediende	

Groep V

Het uitvoeren van werkzaamheden, welke ruime theoretische kennis, algemene ontwikkeling en praktijkervaring vragen. Het werk vraagt een grote mate van zelfstandigheid benevens het tonen van initiatief op het eigen werkterrein. Soms wordt leiding gegeven aan één of meer ondergeschikten.

Voorbeeldfuncties:

Kwaliteitscontroleur + produktontwikkelaar
1e monteur
Administratief medewerker
Magazijnmeester
Voorman
Sekretaresse

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE D

Salaristabel per 1 juli 1996¹⁾

	I		II		III		IV		V	
	maand	uur	maand	uur	maand	uur	maand	uur	maand	uur
16	1.086	6,27	1.569	9,05	1.645	9,49	-	-	-	-
17	1.250	7,22	1.783	10,29	1.869	10,79	-	-	-	-
18	1.444	8,33	1.998	11,53	2.094	12,08	-	-	-	-
19	1.691	9,76	2.212	12,77	2.319	13,38	2.455	14,16	-	-
20	1.993	11,50	2.426	13,99	2.542	14,67	2.694	15,54	2.895	16,71
21	2.336	13,48	2.640	15,23	2.766	15,96	2.931	16,91	3.151	18,18
22	2.749	15,86	2.854	16,47	2.991	17,26	3.169	18,27	3.406	19,66
0	2.749	15,86	2.854	16,47	2.991	17,26	3.169	18,27	3.406	19,66
1	2.791	16,10	2.899	16,73	3.042	17,55	3.227	18,62	3.473	20,04
2	2.835	16,35	2.948	17,00	3.093	17,84	3.284	18,95	3.538	20,41
3	2.871	16,56	2.986	17,23	3.137	18,10	3.337	19,26	3.600	20,76
4	2.907	16,77	3.026	17,47	3.183	18,37	3.391	19,56	3.656	21,09
5	2.942	16,97	3.063	17,67	3.224	18,60	3.437	19,83	3.708	21,40
6	2.973	17,15	3.098	17,87	3.264	18,83	3.483	20,10	3.760	21,69
7	3.005	17,33	3.131	18,06	3.307	19,07	3.521	20,31	3.802	21,94
8	3.035	17,51	3.164	18,25	3.343	19,29	3.564	20,56	3.845	22,18

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Salaristabel per 1 januari 1997

	I		II		III		IV		V	
	maand	uur	maand	uur	maand	uur	maand	uur	maand	uur
16	1.100	6,34	1.589	9,16	1.666	9,61	-	-	-	-
17	1.266	7,31	1.806	10,42	1.893	10,93	-	-	-	-
18	1.462	8,44	2.023	11,67	2.120	12,23	-	-	-	-
19	1.712	9,88	2.240	12,93	2.348	13,55	2.486	14,34	-	-
20	2.018	11,64	2.457	14,17	2.574	14,85	2.727	15,73	2.931	16,92
21	2.365	13,65	2.673	15,42	2.801	16,16	2.968	17,12	3.191	18,41
22	2.783	16,06	2.890	16,68	3.029	17,48	3.208	18,50	3.449	19,90
0	2.783	16,06	2.890	16,68	3.029	17,48	3.208	18,50	3.449	19,90
1	2.826	16,31	2.936	16,94	3.080	17,77	3.267	18,85	3.516	20,29
2	2.870	16,55	2.985	17,22	3.131	18,07	3.325	19,19	3.582	20,67
3	2.907	16,77	3.024	17,45	3.176	18,33	3.379	19,50	3.645	21,02
4	2.944	16,98	3.064	17,68	3.223	18,60	3.433	19,81	3.702	21,35
5	2.979	17,19	3.101	17,89	3.264	18,83	3.480	20,08	3.754	21,66
6	3.010	17,36	3.137	18,10	3.305	19,06	3.526	20,35	3.807	21,96
7	3.042	17,55	3.170	18,28	3.348	19,31	3.565	20,57	3.850	22,21
8	3.073	17,73	3.204	18,48	3.384	19,53	3.608	20,81	3.893	22,46

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Salaristabel per 1 juli 1997

	I		II		III		IV		V	
	maand	uur	maand	uur	maand	uur	maand	uur	maand	uur
16	1.114	6,42	1.609	9,28	1.687	9,73	–	–	–	–
17	1.281	7,40	1.828	10,55	1.916	11,06	–	–	–	–
18	1.480	8,54	2.049	11,82	2.146	12,38	–	–	–	–
19	1.734	10,00	2.268	13,09	2.377	13,72	2.517	14,51	–	–
20	2.043	11,79	2.487	14,35	2.606	15,04	2.761	15,93	2.968	17,13
21	2.395	13,82	2.707	15,62	2.836	16,36	3.005	17,34	3.230	18,64
22	2.818	16,26	2.926	16,89	3.067	17,69	3.248	18,73	3.492	20,15
0	2.818	16,26	2.926	16,89	3.067	17,69	3.248	18,73	3.492	20,15
1	2.861	16,51	2.972	17,15	3.118	17,99	3.308	19,09	3.560	20,54
2	2.906	16,76	3.023	17,43	3.171	18,29	3.367	19,43	3.627	20,93
3	2.943	16,98	3.061	17,66	3.216	18,56	3.421	19,74	3.690	21,28
4	2.981	17,19	3.102	17,90	3.263	18,83	3.476	20,06	3.748	21,62
5	3.016	17,40	3.140	18,11	3.305	19,07	3.523	20,33	3.801	21,93
6	3.048	17,58	3.176	18,32	3.346	19,30	3.570	20,60	3.855	22,24
7	3.080	17,77	3.209	18,51	3.390	19,55	3.609	20,82	3.898	22,49
8	3.112	17,95	3.244	18,71	3.427	19,77	3.653	21,07	3.942	22,74

Salaristabel per 1 januari 1998

	I		II		III		IV		V	
	maand	uur	maand	uur	maand	uur	maand	uur	maand	uur
16	1.127	6,50	1.629	9,39	1.708	9,85	–	–	–	–
17	1.297	7,49	1.851	10,68	1.940	11,20	–	–	–	–
18	1.498	8,65	2.074	11,97	2.173	12,54	–	–	–	–
19	1.755	10,13	2.296	13,25	2.407	13,89	2.548	14,70	–	–
20	2.069	11,93	2.518	14,53	2.639	15,23	2.796	16,13	3.005	17,34
21	2.425	13,99	2.741	15,81	2.871	16,57	3.042	17,55	3.271	18,87
22	2.853	16,46	2.963	17,10	3.105	17,92	3.289	18,97	3.535	20,40
0	2.853	16,46	2.963	17,10	3.105	17,92	3.289	18,97	3.535	20,40
1	2.897	16,72	3.009	17,36	3.157	18,21	3.349	19,33	3.604	20,80
2	2.942	16,97	3.060	17,65	3.210	18,52	3.409	19,67	3.672	21,19
3	2.980	17,19	3.100	17,88	3.256	18,79	3.464	19,99	3.736	21,55
4	3.018	17,41	3.141	18,13	3.304	19,06	3.519	20,31	3.795	21,89
5	3.054	17,62	3.179	18,34	3.346	19,31	3.567	20,58	3.849	22,21
6	3.086	17,80	3.216	18,55	3.388	19,54	3.615	20,86	3.903	22,52
7	3.119	17,99	3.250	18,74	3.432	19,80	3.654	21,08	3.947	22,77

	I		II		III		IV		V	
	maand	uur	maand	uur	maand	uur	maand	uur	maand	uur
8	3.151	18,17	3.285	18,95	3.470	20,02	3.699	21,34	3.991	23,03

Partijen bij de CAO zijn overeengekomen dat de vut-afdracht op inzichtelijke wijze op de loonstrook zal worden opgenomen.

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE E

Instroomschaal

De werkgever kan werknemers die in dienst treden, danwel werknemers die onder de werkingssfeer van de CAO worden gebracht, ongeacht hun leeftijd inschalen op een instroomschaal, met dien verstande dat dit niet tot loonsverlaging mag leiden.

De maandsalarissen van de instroomschaal bedragen per 1 juli 1996:¹⁾

16 jaar	f 860,20
17 jaar	f 970,40
18 jaar	f 1.102,60
19 jaar	f 1.256,80
20 jaar	f 1.455,20
21 jaar	f 1.697,20
22 jaar	f 1.973,00
23 jaar e.v.	f 2.303,50

Indien er sprake is van verhoging van het wettelijk minimumloon, dan zullen deze maandsalarissen dienovereenkomstig worden verhoogd.

Een werknemer op wie de instroomschaal van toepassing wordt verklaard, kan eenmalig en gedurende maximaal één jaar na die van toepassing verklaring, op de instroomschaal ingeschaald blijven.

De instroomschaal geldt niet meer op het moment dat het nieuwe loongebouw in werking treedt. De werknemers die op dat moment nog op de instroomschaal zijn ingeschaald gaan dan over naar dit nieuwe loongebouw.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

BIJLAGE F

Model-overeenkomst als bedoeld in artikel 18, lid 1 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenovereenkomst voor de Gemaksvoedingindustrie.

Tussen (werkgever)
en (werknemer)

is de navolgende overeenkomst gesloten.

De werkgever bevestigt dat de werknemer per
bij de onderneming in dienst is/is aangesteld in de functie
van 1).

De werknemer is als zodanig ingedeeld in functiegroep

Als proeftijd geldt een termijn van maand(en), ingaande
..... 2).

Het overeengekomen salaris bedraagt f per maand/per 4 weken.

De werktijden en het aantal uren dat per week gewerkt wordt, zijn geregeld als nader aangegeven.

Ingaande is/wordt de werknemer opgenomen in het pensioenfonds.

De werknemer verklaart hiermede:

- ook in voorkomende gevallen werkzaamheden te verrichten die niet tot hun gewone dagelijkse arbeid behoren;
- zich er mede te kunnen verenigen dat, indien hij nevenwerkzaamheden verricht, hetzij in loondienst bij anderen hetzij zelfstandig, die naar het oordeel van de werkgever het verrichten van een goede arbeidsprestatie belemmeren, de werkgever het recht heeft het verrichten van zijn nevenwerkzaamheden te verbieden.

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Datum

.....
(werknemer) (werkgever)

- 1) Indien het een tijdelijk dienstverband betreft toevoegen:
„voor de duur van”.
- 2) Alleen invullen indien een kortere proeftijd dan 8 weken wordt over-
eengekomen.
Voor reeds in vaste dienst zijnde werknemers kan deze zin vervallen.

BIJLAGE G

Reglement

voor de Vaste Commissie, bedoeld in artikel 55 van de CAO voor de Gemaksvoedingindustrie.

Artikel 1

Samenstelling

De Commissie bestaat uit zes leden en is paritair samengesteld uit vertegenwoordigers, benoemd door de partijen bij deze CAO.

Artikel 2

Voorzitterschap

1. De Commissie benoemt bij meerderheid van stemmen uit zijn midden een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter, met inachtneming van het gestelde in de navolgende leden van dit artikel.
2. De functie van voorzitter en plaatsvervangend voorzitter wordt bij toerbeurt waargenomen door één der werkgevers en één der werknemersleden.
3. De zittingsperiode van de voorzitter respectievelijk de plaatsvervangend voorzitter bedraagt één kalenderjaar.

Artikel 3

Duur van het lidmaatschap

1. De leden en plaatsvervangende leden der Commissie hebben voor onbepaalde tijd zitting.
2. In vacatures wordt voorzien door de desbetreffende organisatie binnen één maand nadat zij zijn ontstaan.

Artikel 4

Eind van het lidmaatschap

Het lidmaatschap der Commissie eindigt door:

- a. aftreden;
- b. overlijden;
- c. de verklaring van de organisatie die de benoeming deed, dat de betrokkene niet langer als lid fungeert.

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

In de desbetreffende verklaring dient de datum van aftreden te worden vermeld. Bij gebreke van deze vermelding blijft het lidmaatschap gehandhaafd tot de nadere datumbepaling.

Artikel 5

Secretariaat

1. Het secretariaat van de Commissie wordt vervuld door het secretariaat van de Stichting Sociaal Fonds voor de Gemaksvoedingsindustrie.
2. Het secretariaat is gevestigd:
Reitseplein 1, Postbus 90154
5000 LG TILBURG, telefoon 013.5944815

Artikel 6

Beraadslaging en stemming

1. De Commissie is slechts bevoegd te beraadslagen en te besluiten, indien ten minste vier leden aanwezig zijn.
2. Bij ongelijkheid in de aanwezigheid brengt elk der leden zoveel stemmen uit als van de andere partij leden aanwezig zijn.
3. De Commissie neemt zijn besluiten bij gewone meerderheid van stemmen en geeft zijn adviezen schriftelijk en met redenen omkleed. Blanco stemmen worden geacht niet te zijn uitgebracht.
4. Bij staking van stemmen, behoudens bij geschillenbehandeling, waarvoor het bepaalde in artikel 13 geldt, wordt de beslissing aangehouden tot de volgende vergadering. Indien bij de alsnog te houden nadere beraadslaging de stemmen wederom staken wordt aan de werkgeversvereniging en de vakverenigingen, partijen bij de CAO, gevraagd gezamenlijk een derde onafhankelijke persoon te benoemen.

Artikel 7

**Aanvullingen, wijzigingen in de functie-indeling en
functiebenaming**

1. Adviezen aan partijen bij de CAO inzake aanvullingen en wijzigin-

gen in functie-indeling en/of functiebenaming kunnen tot stand worden gebracht door de Commissie zowel ongevraagd als op voorstel van de werkgeversvereniging en elk der vakverenigingen.

2. Voorstellen van de werkgeversvereniging en/of de vakverenigingen behoren, voorzien van een behoorlijke toelichting, schriftelijk bij het secretariaat van de Commissie te worden ingediend.

Artikel 8

Behandeling van geschillen

1. Geschillen, als bedoeld in artikelen 54 en 55 van de CAO, worden door één der partijen in het geschil schriftelijk bij het secretariaat van de Commissie aanhangig gemaakt.
2. Dit verzoekschrift dient te zijn voorzien van een behoorlijke toelichting waarin zijn vermeld de naam en het adres van de wederpartij, de feiten en omstandigheden die tot het geschil aanleiding hebben gegeven, de conclusie die daaruit naar de mening van verzoeker betrokken moeten worden en het bindend advies dat op grond daarvan de commissie wordt gevraagd.
3. Het secretariaat stelt terstond de wederpartij op de hoogte van het verzoek door toezending van een afschrift van het verzoekschrift.
4. De wederpartij is bevoegd binnen 14 dagen na verzending door het secretariaat van het verzoekschrift, schriftelijk van zijn zienswijze kennis te geven, daarbij aangevende de gronden waarop het gevraagde advies wordt betwist.
5. Het secretariaat zendt terstond een afschrift van het in voorgaande lid bedoelde verweerschrift aan de verzoeker.
6. Partijen in het geschil zijn bevoegd na de wisseling van de in de voorgaande leden bedoelde stukken nogmaals, ieder met inachtneming van de termijn van 14 dagen hun zienswijze aan het secretariaat kenbaar te maken, waarna de schriftelijke uiteenzetting van de wederzijdse standpunten wordt gesloten.

Artikel 9

De Commissie is bevoegd afwijkingen toe te staan van de in het artikel 8 genoemde termijnen.

Artikel 10

1. Elk der partijen in het geschil heeft het recht om in de schriftelijke

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

stukken ofwel binnen 7 dagen na beëindiging van de uitwisseling van de schriftelijke stukken aan de Commissie mede te delen, dat hij prijs stelt op een nadere mondelinge toelichting van het ingenomen standpunt.

2. In dat geval biedt de Commissie de wederpartij eveneens de mogelijkheid voor een mondelinge toelichting en stelt plaats, datum en uur voor de mondelinge behandeling vast. Het secretariaat geeft daarvan kennis aan beide partijen alsmede aan de leden en plaatsvervangende leden der Commissie.
3. Elk der partijen in het geschil is bevoegd een of meer getuigen en/of deskundigen bij de mondelinge behandeling van het geschil mede te brengen, opdat dezen door de Commissie worden gehoord. De naam, woonplaats en functie van de mede te brengen getuigen of deskundigen dienen ten minste 14 dagen voor de datum van de mondelinge behandeling aan het secretariaat te worden bericht, opdat de wederpartij hiervan in kennis kan worden gesteld.

Artikel 11

De Commissie is bevoegd, alvorens een beslissing te nemen, nadere inlichtingen in te winnen zowel van partijen als van derden. Hij is bevoegd partijen, getuigen en deskundigen ter nadere toelichting op te roepen om in de vergadering te verschijnen. Een dergelijke oproep dient te geschieden één week voor de datum van de vergadering.

Artikel 12

Een lid van de Commissie dat rechtstreeks bij het geschil is betrokken neemt niet aan de behandeling hiervan deel.

Artikel 13

Bij staking van stemming wordt de beslissing aangehouden tot de volgende vergadering. Indien bij de alsdan te houden nadere beraadslaging de stemmen wederom staken, onthoudt de Commissie zich van het uitbrengen van een advies en hebben partijen in het geschil de bevoegdheid het geschil aan de burgerlijke rechter ter beslissing voor te leggen.

Artikel 14

1. Het advies wordt schriftelijk ter kennis van partijen in het geschil

gebracht, ondertekend door de voorzitter, de plaatsvervangend voorzitter en de secretaris.
Een afschrift van dit advies wordt toegezonden aan de leden van de Commissie.

2. In het advies wordt de datum vermeld, waarop het advies van de Commissie in werking treedt.

Artikel 15

Vergunning tot afwijking van bepalingen van deze CAO

1. Een verzoek om vergunning tot afwijking van bepalingen van de CAO dient door betrokkene, voorzien van de benodigde informatie en met redenen omkleed te worden ingediend. Op een dergelijk verzoek beslist de Commissie binnen twee maanden na indiening.
2. Indien de Commissie een in lid 1 genoemd verzoek geheel of gedeeltelijk afwijst, dient deze afwijking met redenen omkleed te geschieden.

Artikel 16

Schriftelijke behandeling

Met uitzondering van geschillen is de Commissie bevoegd de opgedragen taken, zonder vergadering schriftelijk te behandelen.
Dit reglement is dan van overeenkomstige toepassing.

Artikel 17

In aangelegenheden waarin het reglement niet voorziet, bepaalt de Commissie haar eigen handelwijze.

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE H

**Statuten van de Stichting Sociaal Fonds voor de Gemaksvoeding-
industrie en Financieringsreglement**

Artikel 1

Naam en zetel

De Stichting draagt de naam „Stichting Sociaal Fonds voor de Gemaksvoedingsindustrie” en is gevestigd te Tilburg (nader te noemen: Sociaal Fonds).

Artikel 2

Doelstelling

De Stichting heeft ten doel het financieren en eventueel uitvoeren van werkzaamheden ten behoeve van de scholing en opleiding in de ruimste zin in de gemaksvoedingindustrie, alsmede de financiering en uitvoering van de werkzaamheden, verbonden aan het uitvoeren van de collectieve arbeidsovereenkomsten in deze branche.

De financiering van door derden te organiseren cursussen en opleidingen vallen tevens binnen de doelstelling.

De Stichting tracht dit doel te bereiken door bijdragen te heffen van de werkgevers in de Gemaksvoedingindustrie en deze met andere baten van de Stichting te gebruiken voor de financiering van de uitvoering van projecten, als bedoeld in art. 12.

Artikel 3

Financiering

De middelen van de Stichting worden bijeengebracht door:

- a. algemene bijdragen, door werkgevers verstrekt op grond van bepalingen in deze CAO;
- b. specifieke bijdragen, verband houdend met opleiding, vorming en ontwikkelingswerk;
- c. door derden verstrekte bijdragen, passend binnen het doel van de Stichting.

Artikel 4

Bestuur

Het bestuur bestaat uit zes leden en is paritair samengesteld uit de werkgevers- en werknemersorganisaties in de Gemaksvoedingindustrie. (Nader te noemen werkgevers- en werknemersorganisaties).

Artikel 5

Benoeming van de leden van het bestuur

Drie leden van het bestuur uit de werkgeversorganisatie, partij bij de CAO, worden benoemd door de AKSV. De werknemersorganisaties, partij bij de CAO benoemen ieder één lid, nl. de Voedingsbond FNV te Utrecht, CNV Industrie- en Voedingsbond te Nieuwegein en de Unie, vakbond voor Industrie en Dienstverlening te Houten, ieder één. Desgewenst kan de werkgeversorganisatie bepalen dat in geval bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk is, een tweetal bestuursleden, bij volmacht, een drietal stemmen uitbrengen.

Artikel 6

Zittingsduur

De leden van het bestuur worden benoemd voor een periode van twee jaar. In tussentijd ontstane vacatures wordt voorzien door benoeming voor de duur van de resterende bestuursperiode van het zittende bestuur. Aftredende leden zijn terstond herkiesbaar.

Artikel 7

Voorzitter en vice-voorzitter

Telkenjare wijst het bestuur uit zijn midden een voorzitter en vice-voorzitter aan, met dien verstande, dat indien het voorzitterschap wordt vervuld door één van de leden uit de werkgeversorganisatie, het vice-voorzitterschap wordt bekleed door één van de leden uit de werknemersorganisaties en omgekeerd. Het voorzitterschap en vice-voorzitterschap zal jaarlijks wisselen. Voorzitter en vice-voorzitter vertegenwoordigen de Stichting in en buiten rechte.

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 8

Stemming

De besluitvorming geschiedt bij meerderheid van stemmen. Geldige besluiten kunnen slechts worden genomen indien er tenminste vier bestuursleden en wel twee hunner uit de werkgeversorganisatie en twee uit de werknemersorganisaties in deze industrie aanwezig zijn.

Over personen wordt schriftelijk, over zaken mondeling gestemd. Bij staking van stemmen wordt geacht een voorstel te zijn verworpen.

Artikel 9

Secretariaat

Het bestuur wordt in de uitvoering van zijn taak bijgestaan door een secretariaat, aangewezen door CAO-partijen.

Het administratief en geldelijk beheer wordt – onder verantwoordelijkheid van dit Bestuur – opgedragen aan een door het Bestuur te benoemen uitvoerend orgaan, zijnde de Stichting Scholing, Training en Opleiding in de Gemaksvoedingindustrie.

Artikel 10

Geldmiddelen

De middelen van de Stichting bestaan uit:

- a. het Stichtingskapitaal;
- b. bijdragen die door de werkgevers in deze industrie worden verstrekt op grond van de bepalingen in de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Gemaksvoedingindustrie;
- c. eventuele andere baten, zoals overheidsbijdragen.

Artikel 11

Financieringsreglement en beheer financiën

Het bestuur stelt een financieringsreglement vast, waarin tenminste zijn geregeld de grondslag, de hoogte van de bijdragen, de wijze van inkasseren, alsmede eventuele boetebepalingen. De gelden van de Stichting worden door het Bestuur op solide wijze beheerd.

Artikel 12

Projecten

De te financieren en subsidiëren objecten kunnen binnen de doelstelling van het fonds bestaan uit:

1. vorming, voorlichtings- en ontwikkelingswerk op sociaal terrein ten behoeve van de werkgever en de werknemer in deze industrie;
2. het verrichten van onderzoek en researchwerk terzake van de onder a bedoelde vorming, ontwikkeling en opleiding;
3. onderzoek naar sociale consequenties van economische en technische ontwikkelingswerk;
4. bevordering van de deelname van werknemers aan de vakopleidingen in de meest ruime zin des woords;
5. de werkzaamheden verbonden aan het zo goed mogelijk doen uitvoeren van gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten in de bedrijfstak, al dan niet via inschakeling door het secretariaat;
6. taken ter bevordering van de uniforme uitleg en toepassing van de CAO, als geregeld in bijlage G van de CAO.
7. voorts alle zodanige projecten als het Bestuur zal goedkeuren binnen de doelstelling van de Stichting.

Artikel 13

Boekjaar, begroting, rekening en verantwoording

1. Het boekjaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. a. Van de te financieren objecten wordt van de betrokken personen, c.q. rechtspersonen, vooraf een begroting verlangd betreffende de besteding van de door hen aangevraagde gelden.
b. Door de onder a bedoelde personen zal jaarlijks aan het bestuur verantwoording worden afgelegd omtrent de besteding van de ontvangen middelen. Deze verantwoording zal worden opgenomen in de door het bestuur conform lid 3 van dit artikel af te leggen rekening en verantwoording.
3. Binnen 6 maanden na afloop van het boekjaar legt het bestuur omtrent het gevoerde en te voeren beleid rekening en verantwoording af aan de werkgevers- en werknemersorganisaties, die partij zijn bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Gemaksvoeding-industrie. In dit gepresenteerde verslag vindt ook een rapportering plaats van een door het Bestuur aangewezen externe registeraccountant.

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 14

Ministerieel vertegenwoordiger

Indien door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid daartoe de wens te kennen wordt gegeven, wordt in overleg tussen het bestuur en de Minister een waarnemer toegelaten. Waarnemers zijn gerechtigd tot het bijwonen van alle bestuursvergaderingen. Waarnemers ontvangen alle voor bestuursleden bestemde stukken.

Artikel 15

Tijdsduur

De Stichting is aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 16

Statutenwijziging en ontbinding

1. Wijziging van de statuten kan slechts plaatsvinden door het bestuur, na verkregen goedkeuring van de werkgevers- en werknemersorganisaties, die partij zijn bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor deze industrie.
2. De Stichting kan worden ontbonden door hetzij de werkgeversorganisatie, hetzij de gezamenlijke werknemersorganisaties als genoemd in artikel 4, door middel van een aangetekend schrijven aan het bestuur, waarin zij hun medewerking aan de Stichting opzeggen. Een jaar nadat bedoelde kennisgeving is ontvangen is de Stichting van rechtswege ontbonden.
Het bestuur is belast met de liquidatie en geeft een bestemming aan een eventueel batig saldo van de Stichting, welke het meest met het doel van de Stichting overeenkomt.

Financieringsreglement van de Stichting Sociaal Fonds voor de Gemaksvoedingsindustrie

Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. „Fonds”: Stichting Sociaal Fonds voor de Gemaksvoedingindustrie.
- b. „Werkgever”: de werkgever als bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Gemaksvoedingindustrie.
- c. „Werknemer”: de werknemer als bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van de Gemaksvoedingindustrie.

Artikel 2

De financiering van de werkzaamheden van de Stichting geschiedt door:

1. Een door de werkgever verplicht te betalen bijdrage aan de Stichting.
2. Deze bijdrage wordt jaarlijks vastgesteld door partijen bij deze CAO.
3. De werkgever is van de verplichting tot betaling gekweten door betaling aan de administrateur.
4. De werkgever is van 1 april 1996¹⁾ tot en met 31 maart 1998 een bijdrage verschuldigd aan het Fonds van f 80,- per werknemer per jaar.

Artikel 3

De op grond van artikel 2 A1 ter beschikking gestelde gelden worden gebruikt voor de financiering van:

1. de kosten van vorming en opleiding in de meest ruime zin, alsmede het daarmee verband houdende onderzoek;
2. de kosten verbonden aan het uitvoeren van de Collectieve Arbeidsovereenkomst in de Gemaksvoedingindustrie.

Artikel 4

- a. De werkgever is gehouden om op een schriftelijk verzoek van het „Fonds” binnen 30 dagen na dagtekening opgave te doen van de gevraagde administratieve gegevens c.q. bijdragen als vermeld in de artikelen 2 en 3 van dit reglement.
- b. Het „Fonds” kan uit controle-overwegingen eisen dat de opgave per bedrijf wordt voorzien van een accountantsverklaring (een zgn. A.A. of R.A.).
- c. Bij niet tijdige voldoening van het onder a en b genoemde verzoek

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

zal tot vaststelling ambtshalve van de onder a genoemde gegevens worden overgegaan.

- d. Na ontvangst van de onder a genoemde opgave, resp, verstrijken van de onder a genoemde termijn bij non-opgave zal het „Fonds” een nota sturen ter voldoening van de bijdragen, welke nota binnen 30 dagen moet worden voldaan.
- e. Bij niet betaling van deze bijdragen is de werkgever door het enkele verloop van de termijnen in gebreke. Naast deze bijdragen kan worden ingevorderd:
 - Wettelijke rente over het verschuldigde bedrag, vanaf de dag van verschuldigde betaling;
 - Vergoeding van (gerechtelijke) invorderingskosten;
 - Vergoeding van alle overige kosten, welke ter invordering van het verschuldigde zijn gemaakt.

BIJLAGE I

Statuten van de stichting scholing, training en opleiding in de gemaksvoedingindustrie („stichting scholing”)

Artikel 1

Naam en zetel

De stichting draagt de naam: Stichting Scholing, Training en Opleiding in de Gemaksvoedingindustrie.
Zij is gevestigd in Tilburg.

Artikel 2

Duur

De stichting is aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 3

Doel en middelen

- a. De stichting heeft tot doel het bevorderen van scholing en opleiding in de ruimste zin van werknemers in de Nederlandse Gemaksvoedingindustrie, alsmede de financiering van door derden georganiseerde cursussen en opleidingen daaronder inbegrepen.
- b. De stichting tracht haar doel te bereiken met alle wettige middelen welke ter realisatie van haar doel in de ruimste zin van het woord bevorderlijk kunnen zijn.
- c. De stichting fungeert als uitvoeringsorgaan terzake van de bevordering van de opleiding onder supervisie van het Bestuur Sociaal Fonds Gemaksvoedingindustrie (nader te noemen Sociaal Fonds).

Artikel 4

Objecten

- De te financieren en subsidiëren objecten kunnen bestaan uit:
- a. Opleiding-, vormings en trainingswerk ten behoeve van werknemers en werkgevers in de Gemaksvoedingindustrie.
 - b. Het verrichten van onderzoek en research terzake van vorming, ontwikkeling en opleiding.
 - c. Onderzoek naar de sociale consequenties van het economisch en technisch ontwikkelingswerk.
 - d. Bevordering van deelname door werknemers aan de vakopleiding.

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 5

Bestuur en bepalingen omtrent de werkwijze

- a. De stichting kent een bestuur, bestaande uit zes leden.
- b. Het bestuur bestaat uit drie bestuursleden van werknemerszijde en drie bestuursleden van werkgeverszijde, voorgedragen door het bestuur van de Stichting Sociaal Fonds.
- c. De bestuursleden van deze stichting worden benoemd en kunnen te allen tijde worden ontslagen door eerdergenoemd bestuur in lid b. De zittingsduur belooft twee jaar, terwijl aftredende bestuursleden opnieuw kunnen worden benoemd.
- d. Het bestuur heeft een adviseur, als zodanig treedt op de directeur van SVO of zijn medewerkers.
- e. Het bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter en vice-voorzitter respectievelijk uit de werkgevers- en werknemerssector. Het voorzitterschap en vice-voorzitterschap zal jaarlijks wisselen.
- f. Een bestuurslid kan zich middels een schriftelijke machtiging door een ander bestuurslid doen vertegenwoordigen.
- g. De bestuursleden genieten als zodanig geen salaris, doch wel een aparte vergoeding van vacatiegelden.

Artikel 6

Bestuursvergadering en uitvoerend secretariaat

- a. De vergaderingen worden uitgeschreven door/namens de voorzitter waarbij een termijn van minimaal zeven dagen geldt, onder opgave van de agenda.
- b. Het bestuur besluit bij gewone meerderheid van stemmen behoudens het bepaalde in artikel 11 van deze statuten.
- c. Bij eventueel staken der stemmen wordt in een volgende vergadering andermaal over hetzelfde onderwerp gestemd. Staken stemmen wederom, dan wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.
- d. Het bestuur wordt in de uitvoering van werkzaamheden bijgestaan door het secretariaat van het Sociaal Fonds.

Artikel 7

Geldmiddelen

- De financiering van de werkzaamheden van de stichting geschiedt door:
- a. Bijdrage via premies, die in de CAO voor de Gemaksvoeding-

- industrie voor scholingsdoeleinden worden vastgesteld, welke premies door werkgevers en werknemers worden opgebracht.
- b. Bijdragen door derden verschaft, welke passen binnen het doel van de stichting zoals overheidsbijdragen.
 - c. Een werkgever/gesubsidieerde instelling zal jaarlijks aan het bestuur verantwoording afleggen omtrent de besteding van de ontvangen gelden.

Artikel 8

Financieringsreglement

Het bestuur stelt een financieringsreglement vast waarin tenminste zijn geregeld:

- a. De wijze van verdeling van de beschikbare gelden.
- b. De hoogte van de door de stichting te verstrekken bijdrage.
- c. De voorwaarden waaronder bijdragen worden verstrekt, in door werkgevers op te leiden werknemers in de sector.
- d. Bij een aanvraag om subsidie, dient een begroting van de activiteiten, waarvoor subsidie wordt aangevraagd te worden ingezonden.

Artikel 9

Beheer, bestuursbevoegdheid en vertegenwoordiging

- a. De gelden van de stichting worden door het bestuur beheerd.
 1. Voor zover gelden van de stichting voor belegging beschikbaar zijn, worden deze gelden door het bestuur belegd met inachtneming van in redelijkheid daaraan te stellen eisen van liquiditeit, rendement en risicoverdeling.
 2. Gereede gelden worden in rekening courant gestort bij de administrateur. De titels betreffende geldleningen op onderhandse schuldbekentenis worden bewaard in de kluis van de administrateur. Voor zover van toepassing worden effecten en andere waardepapieren aan toonder bewaard door een door het bestuur aan te wijzen trustinstelling.
 3. Het bestuur zal de kosten van beheer van de geldmiddelen en de wijze van verrekening van die kosten vaststellen.
- b. Het bestuur is bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten tot het kopen, vervreemden of bezwaren van registergoederen, alsook te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten, waarbij de stichting zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidsstelling voor de schuld van een derde verbindt.
- c.
 1. Het bestuur vertegenwoordigt de stichting.
 2. De vertegenwoordigingsbevoegdheid komt mede toe aan twee gezamenlijk handelende bestuursleden.
 3. Het bestuur kan volmacht verlenen aan één of meer bestuursle-

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

den, alsook aan derden, om de stichting binnen de grenzen van die volmacht te vertegenwoordigen.

Artikel 10

Rekening en verantwoording van beheer en boekjaar

- a. Jaarlijks wordt uiterlijk in de maand juni door het bestuur een verslag opgemaakt dat een getrouw beeld geeft van de grootte en de samenstelling van het vermogen van de stichting en van de ontwikkeling daarvan gedurende het boekjaar.
Het bestuur legt via het verslag rekenschap af voor het gevoerde beleid, ten bewijze waarvan ook een rapport van een aangewezen externe registeraccountant bijgaat.
- b. Het verslag en het bijbehorende rapport worden ter inzage van de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers neergelegd:
 - a. ten kantore van de stichting;
 - b. op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen;
 - c. Het boekjaar van de stichting loopt gelijk aan het kalenderjaar.

Artikel 11

Inwerktreding statuten, reglement, statutenwijziging en ontbinding

- a. De reglementen, alsmede de in deze statuten en in de reglementen aangebrachte aanvullingen en wijzigingen, treden niet in werking alvorens een volledig exemplaar van die stukken onderscheidenlijk van de aanvullingen of wijzigingen daarin, door het bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van het Kantongerecht, binnen welks ressort de stichting is gevestigd.
- b. Besluiten tot wijziging van de statuten of ontbinding van de stichting kunnen slechts worden genomen na daartoe verleende goedkeuring door het bestuur van de Stichting Sociaal Fonds, met algemene stemmen in een vergadering, waarin alle bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd zijn.
- c. Een statutenwijziging treedt niet in werking dan nadat daarvan een notariële akte is opgemaakt.
- d. Het bestuur is belast met de vereffening en geeft na goedkeuring van het bestuur van het Sociaal Fonds een zodanige bestemming aan een eventueel batig saldo, welke het meest met het doel van de stichting overeenkomt.

Artikel 12

Ministerieel waarnemer

Indien daartoe door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de wens te kennen wordt gegeven, wordt namens de Minister een waarnemer toegelaten. Waarnemers zijn gerechtigd tot het bijwonen van alle bestuursvergaderingen en ontvangen alle voor bestuursleden bestemde stukken.

Artikel 13

Slotbepaling

In alle gevallen waarin niet door deze statuten en/of reglementen is voorzien beslist uiteindelijk het bestuur van het Sociaal Fonds, na overleg met het bestuur van de stichting.

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE J

Huishoudelijk reglement van de stichting scholing, training en opleiding in de gemaksvoedingindustrie

Artikel 1

Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. **Werkgever:**
De werkgever als bedoeld in artikel 2 CAO voor de Gemaksvoedingindustrie.
2. **Werknemer:**
De werknemer, als bedoeld in artikel 3 van eerder genoemde CAO.
3. **Bestuur:**
Het bestuur van de Stichting Scholing, Training en Opleiding in de Gemaksvoedingindustrie (Bestuur Stichting Scholing).
4. **SVO:**
Stichting SVO, Opleiding voor de Vleessector, gevestigd te Utrecht.
5. **Erkende Scholingsinstellingen:**
De door het Bestuur, als gedefinieerd in de statuten van deze Stichting nader aan te wijzen instituten, die de opleiding en scholing gaan verzorgen.
6. **Administrateur:**
Van Spaendonck, gevestigd te Tilburg.
7. **Secretariaat:**
De instelling of persoon in de zin van artikel 6 van de Statuten van de Stichting Scholing, Training en Opleiding in de Gemaksvoedingindustrie.

Artikel 2

Vergoeding aan Scholingsinstellingen

1. De Stichting Scholing verstrekt, onder nadere voorwaarden als in dit reglement bepaald, jaarlijks aan erkende scholingsinstellingen een

vergoeding ter tegemoetkoming in de kosten van theorie/praktijkopleiding van deze daartoe bij erkende scholingsinstituten aangemelde werknemers.

2. De hoogte van deze vergoeding wordt jaarlijks, dan wel op een andere wijze, vastgesteld met inachtnaam van de volgende punten:
 - a. Het bestuur bepaalt ten behoeve van welke cursussen vergoedingen of bijdragen zullen worden verstrekt;
 - b. Het bestuur bepaalt het maximaal aantal werknemers ten aanzien waarvan een vergoeding of bijdrage zal worden verstrekt;
 - c. Het bestuur bepaalt op basis van een onderbouwde begroting van de scholingsinstelling hoe hoog de vergoeding of bijdrage zal zijn voor de gehele scholingsinstelling;
 - d. Na voorafgaand overleg zal het bestuur de scholingsinstelling over de hiervoor genoemde punten schriftelijk op de hoogte stellen.
3. Het bestuur kan op basis van nader vast te stellen voorwaarden tegemoetkoming verstrekken in de ontwikkelingskosten van nieuwe activiteiten zoals bijvoorbeeld het opstellen van nieuwe cursussen en trainingen, lesmateriaal, leertrajecten en examens.
4. Er wordt aan werkgevers en werknemers, als gedefinieerd in dit reglement, vergoeding verstrekt als tegemoetkoming in de kosten voor scholing aan werknemers. Deze vergoedingen betreffen onder meer de subsidie van opleiding van produktiemedewerkers in de gemaksvoedingindustrie als omschreven in nader overeen te komen samenwerkingsovereenkomsten. Aan dit huishoudelijk reglement zal een actuele bijlage met hoogte subsidies zijn toegevoegd.
5. Tot het voor vergoeding in aanmerking komende (totale) opleidingspakket behoort onder andere het gehele totaalpakket van 4 deelcursussen ter verkrijging van het diploma „Industrieel medewerker in de Gemaksvoedingindustrie”.

Artikel 3

Andere Scholingsinstellingen

1. Het bestuur Stichting Scholing kan bedrijven, die opleiding doen verzorgen door andere scholingsinstellingen dan SVO, onder dezelfde voorwaarden die in dit reglement worden bepaald, vergoedingen verstrekken als tegemoetkoming in de kosten van scholing aan werknemers in de zin van artikel 1. Deze opleidingen moeten kwalitatief minimaal hetzelfde niveau hebben als de SVO opleidingen.
2. Ten aanzien van andere scholingsinstellingen is artikel 2, alle leden, van toepassing.

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 4

Toekenning van subsidie/vergoeding

1. De vergoeding dient op basis van noodzakelijke gegevens verstrekt door SVO of een andere scholingsinstelling te worden aangevraagd, door inzending van formulieren waarvan de modellen door het bestuur zijn vastgesteld, onder bijvoeging van eventueel benodigde stukken. Het bestuur stelt vast welke stukken eventueel benodigd zijn. De aanvraag wordt aan het bestuur gericht en ingediend bij het secretariaat.
2. Het bestuur stelt vast voor welke activiteiten gezien dit reglement vergoeding wordt gegeven.
3. Op basis van de in lid 1 genoemde aanvraag beslist het bestuur, uiterlijk na twee maanden. Heeft het bestuur binnen deze termijn geen beslissing genomen, resp. niet op andere wijze deze aanvraag behandeld, dan kan deze worden beschouwd als te zijn afgewezen, hetgeen wordt gemeld aan aanvrager.
4. De wijze van en de voorwaarden waaronder deze vergoeding wordt uitbetaald staat opgenomen in dit tussen Stichting Scholing en SVO gesloten samenwerkingsovereenkomst, als reeds vermeld in artikel 2, lid 4.

Artikel 5

Uitbetaling van de vergoeding alsmede verjaring

1. De vergoeding die op basis van het in artikel 4 gestelde is toegekend, wordt in beginsel in hetzelfde jaar uitbetaald als de beslissing tot vergoeding.
2. Het zogenaamde totaalpakket van vier deelcursussen ter verkrijging van het diploma „Industrieel medewerker in de Gemaksvoedingsindustrie” dient binnen drie jaar na start van de eerste cursus te zijn behaald, bij gebreke waarvan niet zal worden uitgekeerd.
3. Elk recht op uitkering vervalt in gevolg dit reglement twee jaar na verstrijken van het jaar in welke de vergoeding is toegekend.
4. Tegemoetkomingen worden vergoed op basis van gespecificeerde declaraties, waarbij declaraties uiterlijk een maand na het verstrijken

van het boekjaar moeten zijn ingediend. Het bestuur is bevoegd nadere informatie te verlangen, alvorens uitbelating van declaraties plaatsvindt.

5. Ingeval activiteiten in de zin van artikel 2, lid 1 zonder schriftelijke toestemming van het bestuur Stichting Scholing niet of slechts gedeeltelijk zijn uitgevoerd, kan het bestuur verstrekte voorschotten/vergoedingen terugvorderen respectievelijk toegezegde vergoedingen intrekken. In de ernstige gevallen kan het bestuur overeenkomsten met scholingsinstellingen verbreken zonder dat verplichting behoeft te bestaan tot het geven van (enigerlei) schadevergoeding.

Artikel 6

Algemene bepalingen

Het bestuur van de Stichting Scholing en/of het secretariaat en de administrateur zijn niet aansprakelijk voor fouten (en daaruit voortkomende schade) in lesstof, cursusprogramma's, cursusmateriaal, syllabi, en dergelijke van opleidingen en cursussen, opgesteld door de door het bestuur erkende scholingsinstellingen.

Artikel 7

Controle op uitvoeringsvoorschriften

Werkgevers en instellingen waarmee de overeenkomsten zijn afgesloten zijn verplicht alle gegevens en inlichtingen te verschaffen aan die personen die door of namens het bestuur van de Stichting Scholing zijn belast, met controle en naleving op het gestelde in de statuten, dit reglement en gesloten overeenkomst met instellingen.

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE BIJ HUISHOUELIJK REGLEMENT

Hoogte en naam van diverse subsidies

Inleiding

De volgende subsidieregeling geldt welke van toepassing is op onderstaande categorieën:

- deeltcursussen (industriële medewerker in de gemaksvoedingindustrie), nader te noemen „cursussen”;
- leermeestercursus.

Lid 1: Deeltcursussen

De rechthebbende is:

- a. het bedrijf waarin of waarvoor de cursus wordt gegeven;
- b. de betreffende werknemer.

De hoogte van de subsidie voor de werkgever bedraagt:

- f 250,- per deelnemer, uit te betalen bij aanvang cursus;
- f 130,- per deelnemer, uit te betalen na afloop cursus, indien deelnemer cursus succesvol afrondt door het behalen van het betreffende certificaat;
- f 250,- per deelnemer, uit te betalen na afronding van het totaalpakket van vier deeltcursussen ter behaling van diploma industrieel medewerker in de gemaksvoedingindustrie welke subsidie als haalpremie alleen wordt uitbetaald indien dit diploma binnen een totaaltermijn van drie jaar na aanvang van de eerste cursus wordt behaald.

Lid 2: Hoogte van de subsidie voor de werknemer

- f 250,- per deelnemer, uit te betalen na afronding van het eerder genoemde totaalpakket industrieel medewerker, welke haalsubsidie alleen bij het behalen van het diploma binnen drie jaar na aanvang van de eerste cursus wordt uitbetaald.

Lid 3: Leermeestercursus

Rechthebbende is het bedrijf in of waarvoor de cursus wordt gegeven.

De hoogte van de subsidie bedraagt f 600,- per deelnemer, uit te betalen bij aanvang van de cursus.

BIJLAGE K

Artikel 3, 6 en 7 van het Kokswarenbesluit

Artikel 3

Eetwaren, voorhanden als

- kroketten, bitterballen, nierbroodjes, bamiballen, nasiballen, loempia's en de met een en ander overeenkomende meelproducten, eventueel gemengd of gevuld met vlees, pluimveevlees, wild, vis of groenten, of producten daarvan, die in hun geheel gefrituurd zijn of bestemd zijn om in hun geheel gefrituurd te worden.
- saucijzenbroodjes, palingbroodjes, kaasbroodjes, hambroodjes, tosti's, pizza's en de met een en ander overeenkomende meelproducten, eventueel gemengd of gevuld met vlees, pluimveevlees, wild, vis of groenten, of producten daarvan, die in hun geheel gebakken zijn of bestemd zijn om in hun geheel gebakken te worden.
- pasteitjes en de met deze overeenkomende producten, moeten:
 - a. indien zij kennelijk door verhitten voor consumptie moeten worden gereed gemaakt, voldoen aan de volgende eisen:
 1. pathogene micro-organismen en hun toxinen moeten afwezig zijn, met dien verstande, dat coagulase-positieve Staphylococci geacht worden afwezig te zijn, indien het aantal kweekbare micro-organismen van dit type ten hoogste 500 per gram bedraagt;
 2. het aantal kweekbare micro-organismen mag, uitgezonderd in waren waarin garnalen, onverhitte groenten of onverhitte taugeh als kenmerkende bestanddelen aanwezig zijn, en in de waren, die micro-organismen bevatten die voor aard of samenstelling noodzakelijk zijn of geweest zijn (zoals kaasbevattende waren), ten hoogste 1.000.000 per gram bedragen;
 - b. indien zij kennelijk gereed zijn voor consumptie of, teneinde ze voor consumptie gereed te maken, niet meer verhit behoeven te worden, voldoen aan de volgende eisen:
 1. pathogene micro-organismen en hun toxinen moeten afwezig zijn, met dien verstande, dat coagulase-positieve Staphylococci geacht worden afwezig te zijn, indien kweekbare micro-organismen van dit type in 0,1 gram van de waar niet aantoonbaar zijn;
 2. het aantal kweekbare micro-organismen mag ten hoogste 10.000 per gram bedragen;
 3. kweekbare Enterobacteriaceae mogen in 0,1 gram van de waar niet aantoonbaar zijn.

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 6

Eetwaren, voorhanden als

- gekookte, gestoomde, voorgebakken of op andere wijze toebereide mie, bami goreng, ravioli, toebereide spaghetti en op overeenkomstige wijze toebereide andere deegwaren.
- gekookte, gestoomde of voorgebakken rijst, nasi goreng of op andere wijze toebereide rijst, moeten:
 - a. indien kennelijk nog voor aflevering aan de verbruiker door verhitten voor consumptie moeten worden gereed gemaakt, voldoen aan de eisen gesteld in artikel 3, onder a;
 - b. indien zij kennelijk bestemd zijn om na aflevering aan de verbruiker door verhitten voor consumptie te worden gereed gemaakt, voldoen aan de volgende eisen:
 - 1. de eis gesteld in artikel 3, onder a.1;
 - 2. het aantal kweekbare micro-organismen mag, uitgezonderd in waren waarin onverhitte taugeh als kenmerkend bestanddeel aanwezig is, ten hoogste 100.000 per g bedragen;
 - c. indien zij, teneinde ze voor consumptie gereed te maken, niet meer verhit behoeven te worden, voldoen aan de eisen, gesteld in artikel 3, onder b.

Artikel 7

Eetwaren, voorhanden als salades, russisch ei, gevulde tomaat, gevulde paprika en soortgelijke koud te nuttigen waren moeten voldoen aan de volgende eisen

- a. pathogene micro-organismen en hun toxinen moeten afwezig zijn, met dien verstande, dat coagulase-positieve Staphylococci geacht worden afwezig te zijn, indien het aantal kweekbare micro-organismen van dit type ten hoogste 500 per g bedraagt;
- b. het aantal kweekbare schimmels en gisten mag in totaal niet hoger zijn dan 10.000 per g, tenzij deze micro-organismen voor de aard van de gebruikte bestanddelen noodzakelijk zijn of zijn geweest;
- c. het aantal kweekbare Enterobacteriaceae mag ten hoogste 1.000 per g bedragen;
- d. sorbinezuur, benzoëzuur en de natrium- en calciumzouten daarvan mogen in totaal tot ten hoogste 1.000 mg per kg, berekend als sorbinezuur onderscheidenlijk benzoëzuur, aanwezig zijn.

PROTOCOL BEHORENDE BIJ DE CAO VOOR DE GEMAKSVOEDINGINDUSTRIE

7. Aansluiting Bedrijfsgeneeskundige Diensten

Werkgevers verplichten zich om aansluiting te zoeken bij de regionale bedrijfsgeneeskundige diensten of bij een andere officieel erkende instantie.

Inzake preventie zullen er afspraken in de bedrijfstak gemaakt worden over aansluiting bij het ziekteregistratiesysteem van het Gemeenschappelijk Uitvoerings Orgaan (G.U.O.), dan wel een vergelijkbaar systeem.

Er zullen maatregelen worden getroffen ter voorkoming van structureel uitval.

Op bedrijfstakniveau dient beleid ontwikkeld te worden, gericht op integratie van arbeidsongeschikten.

11. Zorg voor het milieu

De werkgever zal de zorg over het milieu integreren in het bedrijfsgebeuren, waarbij echter rekening dient te worden gehouden met de stand van de techniek en wetenschap alsmede de bedrijfseconomische beleidsuitgangspunten. Werkgever en werknemers zullen serieus rekening houden met het milieu en een en ander bespreekbaar maken op alle niveau's in de organisatie.

Dit onderwerp wordt periodiek besproken in de Ondernemingsraad of personeelsvergadering. Werknemers die milieumisstanden aan de orde stellen, zullen niet geschaad worden in hun rechtspositie.

12. Zwakkere groepen op de arbeidsmarkt

De werkgever verplicht zich door met name opleidingen de positie van zwakke groepen op de arbeidsmarkt te versterken.

Indien er belemmeringen zijn waardoor zij niet aan opleidingen kunnen deelnemen, zal de werkgever zich inspannen om deze belemmeringen weg te nemen.

Voor zowel bedrijfs- als bedrijfstakscholing zullen zij bij voorrang kunnen deelnemen.

Gemaksvoedingsindustrie 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

II. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder I opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit is niet van toepassing op Van Dijk Food Products Lopik B.V.

V. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Nederlandse Staatscourant.

VI. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant.

's-Gravenhage, 30 december 1996

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het
Centraal kantoor
van de Arbeidsinspectie,*

A. van Dijk.