

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9508

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 19-02-2001, nr. 35

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
MARGARINE- EN SPIJSVETINDUSTRIE**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW namens de Bond van Nederlandse Margarinefabrikanten en de Bond van Verwerkers van Dierlijke Vetten als partijen te ener zijde mede namens de FNV Bondgenoten en de CNV Bedrijvenbond als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Margarine- en Spijvetindustrie, 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 Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bedenkingen zijn ingebracht;

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;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 maart 2001 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Margarine- en Spijsvetindustrie, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

Artikel 1

Definities

1. Margarine- en spijsvetindustrie
Alle ondernemingen of gedeelten van ondernemingen, welke margarine vervaardigen, sauzen bereiden dan wel spijsvetten omsmelten of omgesmolten vetten fabrieksmatig vervaardigen met uitzondering van die ondernemingen, waar het om- of uitsmelten van spijsvetten of vervaardigen van zacht bakkersvet slechts een nevenbedrijf is van een vleeswaren- en/of vleesconservenfabriek dan wel van een olie-fabriek en de werknemers van die fabriek tevens werkzaam zijn in de vetmelterij.
2. Werkgever
Elke onderneming of gedeelte van een onderneming, zoals bedoeld in lid 1, uitgezonderd ondernemingen die een onderneming-CAO hebben of onder een bedrijfstak-CAO vallen.
3. Werknemer
Iedere werknemer (m/v) in dienst van de werkgever die een functie bekleedt die is ingedeeld in één der functiegroepen, zoals vermeld in bijlage I bij deze CAO, of gezien de aard van de werkzaamheden daarin behoort te worden opgenomen.
4. Tijdelijke werknemer
Iedere werknemer (m/v) die wordt aangenomen voor het verrichten van karweiwerkzaamheden of voor een dienstverband voor bepaalde tijd.
5. Maandsalaris
Het in bijlage II van deze CAO vermelde salaris per maand.
6. Maandinkomen
Het maandsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 12 lid 2 resp. artikel 22 lid 3 en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 11, lid 4 onder c).
7. Periodesalaris
Het in bijlage II van deze CAO vermelde salaris per periode (= 4 weken).

Margarine- en Spijsvetindustrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

8. Periode-inkomen

Het periodesalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 12, lid 2 resp. artikel 22, lid 3 en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 11, lid 4 onder c).

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze CAO naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze CAO bepaalde.
5. De werkgever is er verantwoordelijk voor dat de werknemers die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld. Ook inzake ontslag worden dezelfde maatstaven aangelegd als die, welke gelden voor werknemers die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.
6. De werkgever zal bezien in hoeverre het hem mogelijk is een aanzet te geven tot een geregelde vorm van werkoverleg.

Artikel 3A

Werkgelegenheid

1. Werkgelegenheid

De werkgever zal tijdens de duur van deze CAO niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn, resp. tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij aantoonbare bijzondere omstandigheden, onder andere zoals bedoeld in lid 6.1., hiertoe noodzaken.

2. Periodiek overleg

1. Op hun verzoek zullen de vakverenigingen omtrent de algemene gang van zaken in de desbetreffende onderneming worden geïnformeerd. Hierbij zullen met name ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid ter sprake komen, waarbij zowel aandacht zal worden gegeven aan het te verwachten aantal arbeids-

plaatsen als aan de afwijkingen ten opzichte van eerder uitgesproken verwachtingen.

2. Indien zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimpingen van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, dan zal de werkgever de vakverenigingen tijdig uitnodigen tot het overleg als bedoeld in lid 1.
3. Vacatures
Rekening houdend met de taak en de positie van de OR en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:
 - bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming, waarin het promotiebeleid niet kan voorzien, de werknemers in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren;
 - alle volledige en deeltijdvacatures aan- c.q. afmelden aan het betreffende RBA (Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening), teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen;
 - als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zgn. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers), alsook aan hun arbeidsomstandigheden;
4. Ingeleende arbeidskrachten
 1. De werkgever draagt in zijn onderneming aan ingeleende arbeidskrachten (niet vallende onder de bepalingen van een CAO) – zonder voorafgaand overleg met de OR – geen werkzaamheden op die naar hun aard verricht kunnen worden door de werknemers in zijn dienst; een en ander voorzover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig uitgevoerd kunnen worden, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering.
De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door die ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan 6 maanden worden verricht.
Onder „ingeleende arbeidskracht” wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van resp. in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband is aangegaan.
 2. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in lid 4.1. voorafgaand overleg met de OR vereist is, dan zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de OR (overigens

Margarine- en Spijsvetindustrie 2001 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

onverminderd de bevoegdheid van de vakbonden hierover inlichtingen te vragen). Hierbij zal de werkgever de OR inlichten over:

- naam en adres van de uitlener(s)
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden
- het aantal ingeleende arbeidskrachten
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

5. Organisatiebureaus

De werkgever zal – zodra besloten is een opdracht te geven aan een extern organisatiebureau – de vakverenigingen en de OR hierover informeren onder mededeling van de voorgenomen opdracht aan dat organisatiebureau en de vakverenigingen en de OR in de gelegenheid stellen hierover hun visie kenbaar te maken.

6. Fusie – reorganisatie – sluiting

1. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusiegedragsregels en de Wet op de Ondernemingsraden dient de werkgever die overweegt:
 - een fusie aan te gaan,
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren,op een zo vroeg mogelijk tijdstip de vakverenigingen voor overleg over de daaruit voor de werknemers voortvloeiende sociale gevolgen uit te nodigen.
2. In verband daarmee zal de werkgever, zo spoedig mogelijk als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen inlichten over de overwogen maatregelen en met hen overleg plegen over de wijze waarop de OR en de werknemers zullen worden voorgelicht.
3. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakverenigingen en de OR.
4. Indien van de hierboven genoemde maatregelen gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakverenigingen een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.
5. De financiële regelingen, voorkomende in een sociaal plan, komen ten laste van de betrokken onderneming voorzover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

7. Kwaliteit van de arbeidsplaats
 1. De werkgever zal alle maatregelen nemen die redelijkerwijs nodig geacht kunnen worden voor de veiligheid in zijn onderneming. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever met instemming van de OR indien nodig regelingen opstellen. Alle milieuhygiënische aspecten verbonden aan het productieproces kunnen in de OR aan de orde worden gesteld en de werkgever zal maatregelen, die dienaangaande genomen dienen te worden, zo mogelijk in overleg met de OR uitvoeren.
 2. De werkgever is gehouden zodanige aandacht aan de arbeidsomstandigheden te besteden, dat er sprake zal zijn van een zo veilig, gezond en menselijk mogelijke arbeidsplaats. Daar waar dit nodig is, zullen zodanige maatregelen worden getroffen dat bovenstaande gerealiseerd kan worden. In bijlage VI van deze CAO is de tekst opgenomen met betrekking tot gezond werken.
 3. De zittende bezetting zal zoveel – waar en indien – mogelijk op een hoger kwalitatief plan worden gebracht. Een en ander betekent, dat er naar gestreefd wordt om gemiddeld 2% van de effectieve arbeidstijd te besteden aan her-/om-/bijscholing en dergelijke.
8. Deeltijdarbeid

Een verzoek van de werknemer om in deeltijd te werken zal door de werkgever positief tegemoet worden getreden, tenzij dit redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden verlangd. De werkgever zal binnen een maand na indiening van een verzoek reageren en zal eventuele afwijzingen schriftelijk motiveren.

Eventuele klachten naar aanleiding van de afhandeling van verzoeken zullen door de werkgever binnen het bestaande intern vertegenwoordigend overleg (bijv. de OR) worden behandeld. De werkgever zal ter gelegenheid van het periodiek overleg een overzicht van het aantal verzoeken verstrekken.
9. Prepensioneringsverlof

Aan de werknemer zal in het jaar voorafgaande aan zijn pensionering of v.v.u.t. gelegenheid worden gegeven deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op de aanstaande pensionering of v.v.u.t. Het aantal dagen dat hiervoor beschikbaar wordt gesteld is maximaal 5 dagen per jaar, met behoud van loon.
10. Sociaal beleid
 1. De werkgever zal de door hem gehanteerde uitgangspunten, normen en regels voor het sociale beleid schriftelijk formuleren en motiveren.
 2. Deze beleidsformulering zal onder meer plaatsvinden ten aanzien van:

Margarine- en Spijvetindustrie 2001

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- werkgelegenheid, het aantal arbeidsplaatsen en de verwachtingen daaromtrent,
 - promotiebeleid en de loopbaanontwikkeling,
 - vacature-, aanstelling- en ontslagbeleid,
 - opleidingsbeleid, beoordelingsbeleid.
3. Ter beoordeling van de beleidsuitgangspunten en het gevoerde sociale beleid in de onderneming verstrekt de werkgever tenminste eenmaal per jaar een sociaal jaarverslag waarin de uitgangspunten zijn opgenomen alsmede de feitelijke gegevens.
4. De werkgever zal dit verslag toezenden aan de vakverenigingen en op aanvraag aan ieder personeelslid een verslag ter beschikking stellen.

11. Sexuele intimidatie

De werkgever is verplicht tot het voeren van een beleid, dat sexuele intimidatie in de werkorganisatie bestrijdt. Van sexuele intimidatie is sprake als:

- a. een werkneemster of werknemer door oneigenlijk gebruik van het gezag, waaraan zij/hij krachtens haar/zijn arbeidsovereenkomst is onderworpen, uitdrukkelijk tegen haar/zijn wil wordt gedwongen sexuele handelingen te ondergaan en/of
- b. zij/hij in de werksituatie wordt geconfronteerd met woorden of daden op seksueel gebied,

waarvan betrokkene laat blijken en/of pleger/pleegster redelijkerwijs moet begrijpen dat betrokkene deze ongewenst vindt.

Een persoon binnen de organisatie zal worden belast met de eerste opvang van werkneemsters/werknemers die dergelijk ongewenst gedrag hebben ondergaan en daarover willen praten.

12. Milieu

Partijen erkennen hun verantwoordelijkheid ten opzichte van zowel het milieu met betrekking tot de arbeidsomstandigheden (intern milieu) als met het milieu in haar omgeving (extern milieu). In het kader van het interne milieu wordt jaarlijks een arbeidsveiligheidsrapport opgesteld en wordt ook in het ARBO-jaarverslag aandacht aan dit onderwerp gegeven.

De werkgever overlegt met de Commissie Veiligheid, Gezondheid en Welzijn (VGW-commissie) over het interne milieu. Tevens zal – indien gewenst – door vakverenigingen op lokaal niveau informatief overleg over het interne milieu plaatsvinden met de bedrijfsleiding. Met betrekking tot het externe milieu draagt de werkgever zorg voor een strikte naleving van de milieuwetten en -verordeningen.

13. Werkervaringsplaatsen

Gedurende de looptijd van de CAO (01.04.2000 tot 01.04.2001) zullen werkgevers zich inspannen om 15 werkervaringsplaatsen aan te bieden. Eén en ander kan onder andere worden ingevuld door trajectbemiddeling. De eventuele kosten komen voor rekening van de werkgevers. Ieder halfjaar zal rapportage plaatsvinden aan de betrokken vakorganisaties en ondernemingsraden.

De doelgroep met betrekking tot de werkervaringsplaatsen zal worden uitgebreid met gedeeltelijk arbeids(on)geschikten.

14. Kinderopvang

Maximaal 0,25% van de loonsom zal worden besteed om op basis van onderstaande uitgangspunten in overleg met de OR te komen tot inventarisatie en vervolgens praktische invulling van het gewenste bedrijfsmaatwerk:

- regeling voor kinderen in de leeftijd van 0–12 jaar,
- opvang uitsluitend in erkende instellingen,
- een inkomensafhankelijke bijdrage van de werknemer conform de adviestabel Ouderbijdragen, zoals opgesteld door het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Artikel 5

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. Wat betreft zijn dienst- en schafttijd is de werknemer gehouden de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige arbeidslijst in acht te nemen.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voorzover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht neemt.

Deze verplichting ten aanzien van het weekend is beperkt tot 2 weekenddagen per jaar met uitzondering van:

- overwerk aansluitend aan het rooster dat doorloopt in het weekend,
- geconsigneerde werknemers van de technische dienst,

Margarine- en Spijvetindustrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- indien zich technische calamiteiten voordoen,
- chauffeurs die op België rijden in verband met incidentele slacht in het weekend,
- medewerkers die de schepen in het weekend moeten losen.

Werknemers van 57,5 jaar of ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.

5. De werknemer is gehouden, indien de werkgever dit noodzakelijk acht, in ploegendienst te werken, voorzover hij zich schriftelijk bij individuele arbeidsovereenkomst daartoe heeft verplicht.
Werknemers van 57,5 jaar of ouder zijn niet verplicht arbeid in ploegendienst te verrichten. Werknemers van 55 jaar of ouder zijn niet verplicht in ploegendienst te werken indien er een passende functie in dagdienst voor hen beschikbaar is.

Indien een werknemer 55 jaar of ouder is en niet in ploegendienst werkzaam is, kan hij niet tot het werken in ploegendienst worden verplicht.

6. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid, hygiëne en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
7. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar een eventueel bedrijfsreglement.
9. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld gegevens omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.

Artikel 6

Bedrijfsreglement

1. Indien in een onderneming een bedrijfsreglement van kracht is, mogen de bepalingen van dit reglement niet in strijd zijn met de letter of de geest van de bepalingen van deze CAO.
2. Invoering of wijziging van een bedrijfsreglement vereist de instem-

ming van de OR. Indien geen OR aanwezig is, is instemming vereist van een personeelsvertegenwoordiging, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen om in een dergelijk geval terzake met de werkgever in overleg te treden.

Artikel 7

Indiensttreding en ontslag

2. Voor werknemers met wie een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd is aangegaan gelden de navolgende opzeggingstermijnen:
 - a. bij opzegging door de werkgever een termijn van ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste 13 weken zal bedragen.
Betreft het een werknemer ouder dan 45 doch jonger dan 65 jaar dan zal deze termijn voor elk vol jaar, waarin de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest, met een week worden worden verlengd; de verlenging uit dien hoofde zal eveneens maximaal 13 weken bedragen;
 - b. bij opzegging door de werknemer een termijn van ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer tijdvakken van 2 gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste 6 weken zal bedragen.Met dien verstande dat de termijn van opzegging na de proeftijd voor beide partijen ten minste 1 maand/4 weken zal bedragen en zodanig dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand/betalingsperiode.
3. De dienstbetrekking, voor een bepaalde tijd of ter verrichting van karweiwerkzaamheden aangegaan, eindigt van rechtswege op de datum van einde als vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst zonder dat hiertoe enige opzegging vereist is. In de regel zal een dienstbetrekking voor bepaalde tijd zich uitstrekken over een periode van maximaal 6 maanden en bij uitzondering over een periode van maximaal 12 maanden.
4. Het dienstverband neemt zonder enige opzegging van rechtswege een einde aan het eind van de kalendermaand/betalingsperiode, waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt.
5. Voortzetting van dienstverbanden voor bepaalde tijd aangegaan
Het opzeggingsvereiste krachtens artikel 668 BW met betrekking tot voortgezette dienstverbanden voor bepaalde tijd aangegaan, is niet van toepassing.
In zeer dringende gevallen (zoals bijv. rond reorganisaties) kan een dienstverband voor bepaalde tijd voor een tweede maal worden verlengd.

7. Ingeval de werkgever van oordeel is dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden tot ontslag moet worden overgegaan, zal voor hem als leidraad gelden, dat bij de aanzegging ook de duur van het dienstverband in aanmerking wordt genomen, zodat in het algemeen de werknemers met het kortste dienstverband het eerste voor ontslag in aanmerking komen, tenzij het belang van de onderneming zich hiertegen naar zijn oordeel uitdrukkelijk verzet.

Ingeval de werkgever tot wedertewerkstelling overgaat, zal door hem zoveel mogelijk voorrang worden gegeven aan die werknemers, die het langste dienstverband bij de onderneming hadden, voorzover zij bekwaam zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten en niet meer dan een half jaar verlopen is sedert hun ontslag.

Artikel 8

Schadeloosstelling bij niet-inachtneming van de opzeggingstermijn of bij ontslag om dringende reden

De wederpartij heeft het recht gebruik te maken van het bepaalde in de artikelen 680 en 682 BW als:

- de opzeggingstermijn niet in acht wordt genomen en/of
- één der partijen door opzet/schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de dienstbetrekking zonder opzegging (of zonder inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen) te beëindigen.

Artikel 9

Arbeidstijd

1. De normale arbeidsduur van de werknemers in:
- de dagdienst bedraagt 40 uur per week, maar als gevolg van arbeidsduurverkortende maatregelen 38 uur gemiddeld per week op jaarbasis. Een en ander wordt gerealiseerd door het uitroosteren van 92 uren;
 - de 2- en 3-ploegendienst (semi-continudienst) bedraagt gemiddeld 40 uur per week maar als gevolg van arbeidsduurverkortende maatregelen 38 uur gemiddeld per week op jaarbasis. Een en ander wordt gerealiseerd door het uitroosteren van 92 uur.
- Voor alle werknemers geschiedt de uitroostering van 48 uur in overleg met de OR door middel van uitroostering van 6, niet aaneenge-

sloten en niet collectieve dagen; de overige 44 uur worden eveneens in overleg met de OR uitgeroosterd.

2.
 - a. De arbeidstijd van de werknemers in de dagdienst ligt op de eerste 5 werkdagen van de week tussen 06.00 en 18.00 uur.
 - b. de arbeidstijd van de werknemers in de 2-ploegendienst ligt op de eerste 5 dagen van de week, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en één der diensten een middag- of nachtdienst is;
 - c. de arbeidstijd van werknemers in 3-ploegendienst (semi-continudienst) ligt op de eerste 6 dagen van de week, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld.
3. Voor bepaalde functies kan in overleg tussen de werkgever en de vakverenigingen een andere arbeidstijdregeling worden getroffen waarbij de gemiddelde arbeidsduur in 3-ploegendienst niet mag uitgaan boven 40 uur per week.
4. Voor chauffeurs is de normale overwerkregeling volgens artikel 12 lid 4.b) van toepassing.
5.
 - a. De werknemer die de leeftijd van 63 jaar heeft bereikt kan op zijn verzoek per kalenderkwartaal extra vrije uren opnemen.
 - b. De vrije tijd bedraagt maximaal per kalenderjaar:
 - voor 63-jarigen: 32 uur per kwartaal
 - voor 64-jarigen: 48 uur per kwartaal
 - c. Over bovenstaande uren zal 85% van het inkomen worden betaald.
 - d. De wijze waarop de extra vrije tijd zal worden opgenomen zal in onderling overleg tussen bedrijfsleiding en betrokkene worden geregeld. De vrije tijd zal bij voorkeur per dag of per week worden opgenomen.
 - e. Behoudens het onder b) bepaalde zullen aan het opnemen van deze extra vrije tijd voor betrokkene geen verdere financiële gevolgen verbonden zijn, dat wil zeggen dat het opnemen van deze vrije tijd geen invloed heeft onder meer op de hoogte van de vakantietoelage, de uitkeringen ingevolge de sociale verzekeringswetten, de uitkeringen ingevolge artikel 17 en de pensioengrondslag.
6. Voorzover daar in deze CAO niet van wordt afgeweken gelden de normen voor arbeidstijden en rusttijden, zoals genoemd in de Standaardregeling uit de Arbeidstijdenwet. Indien een werkgever van de Overlegregeling gebruik wenst te maken is dit mogelijk in overleg met de vakverenigingen.

Artikel 10

Functiegroepen en salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze CAO.
b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, gebaseerd op periodieken. De schalen zijn opgenomen bij Bijlage II van deze CAO. Van deze schalen worden de leeftijdschalen afgeleid, welke ook zijn opgenomen in Bijlage II. Deze leeftijdschalen zijn uitsluitend van toepassing op vakantiewerkers (daarbij tevens begrepen de vakantiewerkers die via een uitzendbureau worden ingeleend).
2. a. Werknemers die over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende salarisschaal en salarisgroep geplaatst, met inachtneming van het in b) en c) van dit lid bepaalde.
b. Werknemers die beloond worden volgens de periodiekenschaal en die bij hun indiensttreding of plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt, doch in de regel niet langer dan 3 maanden. Bij uitzondering kan deze termijn met 3 maanden worden verlengd.
c. Werknemers die tijdelijk een functie waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de salarisgroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden extra beloond volgens het in artikel 11 lid 5.a) bepaalde.
3. a. Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand/periode waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
b. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand/periode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.

- c. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand/periode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied. Het bepaalde in artikel 11, lid 3.c) en 4.c) is hier van toepassing.
- 5. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functie-groep waarin zijn functie is ingedeeld, de periodiekenschaal waarin hij is ingedeeld, zijn maand-/periodesalaris en eventueel het aantal periodieken waarop zijn maand-/periodesalaris is gebaseerd.

Artikel 11

Toepassing van de salarisschalen

- 1. a. Vakantiewerkers die (nog) onder de leeftijdschaal vallen ontvangen het maand-/periode-salaris dat met hun leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand volgende op die waarin zij hun verjaardag hebben gevierd.
- b. Werknemers ontvangen het maand-/periodesalaris dat overeenkomt met het aantal jaren dat zij op 1 januari onafgebroken in hun salarisschaal ingedeeld zijn geweest. Dit noemt men de periodiekenschaal. Herzieningen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari, totdat het maximum van deze periodiekenschaal is bereikt.
- c. Indien na 30 juni van enig jaar indiensttreding plaatsvindt kan toekenning van een periodiek per eerstvolgende 1 januari achterwege blijven.
- 2. Tussentijdse wijzigingen vinden slechts plaats bij indeling in een andere functiegroep op grond van het bepaalde in artikel 10, lid 3 onder a), b) of c), alsmede ten aanzien van werknemers die op grond van het in artikel 10 lid 2 onder b) bepaalde nog in een lagere groep zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
- 3. In afwijking van het in lid 1 onder b) van dit artikel bepaalde kan uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal periodieken worden toegekend:
 - a. Indien een werknemer in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, worden hem zoveel periodieken toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder a) van dit artikel bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.
 - b. Indien een werknemer om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 10 lid 3 onder b), in een lagere functiegroep wordt ingedeeld kunnen hem ten hoogste zoveel periodieken worden toegekend als in verband met de in lid 4 onder b) van dit artikel genoemde salarisverlaging nodig zijn.

Margarine- en Spijsvetindustrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- c. Indien een werknemer als gevolg van bedrijfsomstandigheden als bedoeld in artikel 10 lid 3 onder c) in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, worden hem zoveel periodieken dieken toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder c) van dit artikel bedoelde inschaling te realiseren.
 - d. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft gekregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0-periodieken te belonen, kunnen hem in overeenstemming met die ervaring periodieken worden toegekend.
4. a. Bij indeling van een werknemer vallend onder de periodieken-schaal in een hogere functiegroep bedraagt de verhoging van het maand-/periodesalaris:
- de helft van het verschil tussen de maand-/periodesalarissen bij 0-periodieken van de 2 betrokken functiegroepen, dan wel
 - zoveel meer als nodig is om het nieuwe maand-/periodesalaris in overeenstemming te brengen met het maand-/periodesalaris vermeld bij de eerstkomende hogere periodiek in de hogere functiegroep.
- b. Bij indeling van een werknemer vallend onder de periodieken-schaal in een lagere functiegroep om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 10 lid 3 onder b) bedraagt de verlaging van het maand-/periodesalaris:
- de helft van het verschil tussen de maand-/periodesalarissen bij 0-periodieken van de 2 betrokken functiegroepen, dan wel
 - zoveel meer als nodig is om het nieuwe maand-/periodesalaris in overeenstemming te brengen met het maand-/periodesalaris vermeld bij de eerstkomende lagere periodiek in de lagere functiegroep.
- c. Bij indeling van een werknemer vallend onder de periodieken-schaal in een lagere functiegroep als gevolg van:
- bedrijfsomstandigheden als bedoeld in artikel 10 lid 3 onder c),
 - opheffen van functies,
 - een medisch attest (anders dan bedoeld in lid 6) van dit artikel),
- wordt hem via inschaling een maand-/periodesalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van periodieken als bedoeld in lid 3 onder d) niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Een persoonlijke toeslag maakt geen deel uit van het maand-/

periodesalaris en stijgt derhalve niet mee met verhogingen van de periodieken.

Bij herindeling in een hogere functiegroep of bij toekenning van een verhoging ingevolge de periodiekenschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het maand-/periodesalaris stijgt.

Voorts wordt de persoonlijke toeslag ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschalen afgebouwd met een kwart van deze verhoging tot een maximum van 1%, te berekenen van het maand-/periodesalaris bij 0 periodieken.

Na het bereiken van 57,5-jarige leeftijd wordt het eventuele restant van de persoonlijke toeslag van de werknemer niet meer afgebouwd.

5. a. Werknemers die een functie waarnemen die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt, doch ontvangen daarvoor een uitkering gebaseerd op het verschil tussen de maand-/periodesalarissen bij 0 periodieken van de 2 betrokken functiegroepen.
Deze toeslag zal echter nooit meer kunnen bedragen dan het gehele verschil tussen de maand-/periodesalarissen bij 0 periodieken.
Ingeval van waarneming voor een tijdvak langer dan 9 maanden, vindt na 9 maanden indeling in de hogere functie plaats. Na afloop van de waarneming is de afbouwregeling voor ploegentoeslag, als genoemd in artikel 2, lid 2.e) 3 t/m 6, van overeenkomstige toepassing.
- b. Het in dit lid bepaalde is niet van toepassing op werknemers voor wie bij de indeling van hun functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.
6. Plaatsing in een lager ingedeelde functie als gevolg van onbekwaamheid dan wel medische gronden Het salaris van
 - werknemers die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen of
 - voor de vervulling van hun functie minder valide werknemers, zal door de werkgever (in afwijking van het in dit artikel en in artikel 10 bepaalde) naar redelijkheid worden vastgesteld. Hierbij wordt rekening gehouden met het aantal periodieken en/of dienstjaren en met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
7. Voor elke volledige dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt om redenen als geoorloofd verzuim, arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris (zoals militaire dienst, werkloosheid en schorsing), wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maand-/periodeinkomen met een evenredig deel verminderd.

Margarine- en Spijsvetindustrie 2001

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Indien niet gewerkt is wegens geoorloofd verzuim of arbeidsongeschiktheid geldt het bepaalde in de artikelen 14 en 16 van deze CAO.

8. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand/periode uitbetaald.
9. Indien de werknemer op reguliere basis meerdere functies vervult zal de honorering geschieden conform de hoogst ingeschaalde functie.
10. Salaris en toeslagen voor uitzendkrachten zijn dezelfde als die voor werknemers in vaste dienst. Deze bepalingen zullen worden aangemeld bij de Stichting Melding Uitzendwezen (SMU)¹⁾.

Artikel 12

Bijzondere beloningen/verzuimuren

1. Algemeen
De maand-/periodesalarissen, bepaald op grond van artikel 10, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand/4-wekenperiode.
Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maand-/periodesalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend als een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder. Toeslagen worden uitsluitend berekend op basis van het bruto salaris (zonder toeslagen).
2. Toeslagen voor het werken in ploegen
 - a. Bij arbeid in 2- of 3-ploegendienst zal per gewerkte dienst, liggend tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 24.00 uur, een toeslag worden betaald van resp. 13%, 13% en 29% voor de uren gewerkt in resp. ochtend-, middag- en nachtdienst.

¹⁾ Het bepaalde in artikel 8 lid 3 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs blijft onverkort van toepassing. Hieruit vloeit onder meer voort dat de inlenende onderneming zich ervan moet verzekeren dat de uitzendwerkgever op de ingeleende uitzendkrachten de onderhavige arbeidsvoorwaarden toepast.

Bij een rooster met een combinatie van een 2en 3-ploegendienst (comi-rooster) is de afbouwregeling conform het gestelde in lid 2, sub e) van dit artikel van toepassing bij de wijziging van een 3-ploegendienst naar een 2-ploegendienst.

- b. Voor zaterdagsuren, waaronder worden verstaan de uren op zaterdag tussen 00.00 en 13.00 uur, zal per uur een toeslag worden betaald van 50%.
- c. Voor uren tussen zaterdag 13.00 uur en maandag 06.00 uur zal de toeslag 100% bedragen.
- d. Bij arbeid in 4-/5-ploegendienst is het gestelde in artikel 22 van deze CAO van toepassing.
- e. Afbouw ploegentoeslag
De werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster behoudt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldsbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende periode:
 - 1. indien hij korter dan 3 maanden in ploegendienst heeft gewerkt geldt het bepaalde in lid 2.a) van dit artikel;
 - 2. indien hij langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende maand;
 - 3. indien hij langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en daaropvolgende maand;
 - 4. indien hij 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;
 - 5. indien hij 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
 - 6. indien hij 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 9 maanden
 - 60% gedurende 9 maanden
 - 40% gedurende 9 maanden
 - 20% gedurende 9 maanden.

Margarine- en Spijsvetindustrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Voor deze categorie werknemers geldt deze afbouwregeling eveneens als zij in het kader van het gestelde van artikel 5, lid 5 ter vervulling van een dagdienstvacature de ploegendienst op eigen verzoek verlaten.

3. Vergoeding van consignatie en extra opkomst
- a. Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor de volgende vergoeding per dag op:

	maandsalaris	periodesalaris
– maandag tot en met vrijdag	1,0%	1,08%
– zaterdag, zondag en feestdagen	2,0%	2,17%

- b. De werknemer die in een etmaal een extra gang van huis naar het bedrijf moet maken voor het verrichten van overwerk, ontvangt een vergoeding van een basisuurloon, zoals afgeleid van de betreffende salarisschaal uit Bijlage II van deze CAO. Tevens wordt de duur van het verrichte overwerk vergoed, waarbij tenminste één overwerkuur wordt vergoed, ook indien het verrichte overwerk van kortere duur is dan een uur.
- c. Voor werknemers die geen consignatiedienst meer vervullen is de afbouwregeling voor ploegentoeslag als genoemd in artikel 12, lid 2.e) van overeenkomstige toepassing, zulks met uitzondering van het gestelde in de alinea aan het slot van artikel 12, lid 2.b) (de verwijzing naar artikel 5, lid 5).
4. Beloning van afwijkingen van het dienstrooster
- Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, geldt voor de uren boven 40 uur de navolgende regeling.
- a. De hierbedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur inclusief de daarvoor geldende toeslagen zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 60 dagen na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen.
- b. Het inkomen voor de hierbedoelde overschrijdingen bedraagt inclusief het oorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het maand-/periodesalaris:

	maandsalaris	periodesalaris
1. uren op maandag t/m zaterdag 13.00 uur	0,87%*	0,94%*
2. uren op zaterdagen van 13.00 uur en op zondagen	1,16%*	1,26%*
3. uren op feestdagen	1,74%*	1,89%*

* Ter toelichting diene, dat de genoemde percentages bestaan uit het normale salaris, vermeerderd met een toeslag per gewerkt overuur van resp.:

- 50% van het uurloon
- 100% van het uurloon
- 200% van het uurloon

Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder a) wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel voor uren opgenomen op:

maandag tot en met	0,58% van het maandsalaris c.q.
zaterdag 13.00 uur	0,63% van het periodesalaris
zaterdagen vanaf 13.00 uur	0,87% van het maandsalaris c.q.
en zondagen	0,94% van het periodesalaris

- c. Per maand of periode worden de ingevolge deze CAO toegekende percentages getotaliseerd.

Beloning van afwijkingen van het dienstrooster voor deeltijdwerknemers.

Voor deeltijdwerknemers zal bij overschrijding van de contractueel overeengekomen arbeidsduur voor de uren tot 40 uur per week (de zgn. meeruren) een toeslag van 25% gelden ter compensatie van vakantiedagen, vakantietoelage, eindejaarsuitkering en arbeidsduurverkortings.

5. Verschoven uren

Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen

- als bedoeld in artikel 9, lid 2 of
- waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt,

zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maand-/periodesalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur op:

Margarine- en Spijsvetindustrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

	maandsalaris	periodesalaris
maandag t/m zaterdag	0,29%	0,31%
zondag	0,58%	0,63%
feestdagen	1,16%	1,26%

6. Sprongtoeslag

Werknemers in ploegdiensten die overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst ontvangen daarvoor – naast het in lid 2 bepaalde – per overgang een eenmalige toeslag van

- 1% van het maandsalaris of 1,09% van het periodesalaris, indien de rust tussen 2 wachten meer dan 8 uur bedraagt,
- 1,5% van het maandsalaris of 1,63% van het periodesalaris, indien de rust tussen 2 wachten 8 uur of minder bedraagt.

Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende tenminste 7 opeenvolgende diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

7. Verzuimuren

a. De werknemer in dagdienst die overwerk verricht op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dienst, behoeft niet eerder zijn dienst te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal uren overwerk. Vangt het overwerk echter aan op of na 04.00 uur dan ontstaat er geen aanspraak op verzuimuren.

b. Het aantal verzuimuren bedraagt maximaal 11 uur. De verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dienst direct volgend op het in dit lid bedoelde overwerk en binnen het etmaal waarin het overwerk eindigt.

Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

b. Het in sub a) en b) gestelde is van toepassing op werknemers in ploegdienst, tenzij de eerstvolgende dienst 11 uren of later na het beëindigen van het overwerk aanvangt; dan ontstaat geen recht op verzuimuren.

Artikel 13

Zon- en feestdagen

Onder zon- en feestdagen wordt verstaan: Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, Koninginnedag (30 april), 1e en 2e Pinksterdag, de beide Kerstdagen en de Nationale Bevrijdingsdag (5 mei) éénmaal per 5 jaar.

- a. Het verrichten van arbeid op zaterdag, zon- en feestdagen wordt zoveel mogelijk voorkomen maar is voor werknemers verplicht, indien de werkgever zulks noodzakelijk acht.
- b. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht te lopen van 00.00 tot 24.00 uur.

Voor ploegendiensten begint de feestdag bij het einde van de laatste dienst voorafgaande aan die feestdag en eindigt bij de aanvang van de eerste dienst volgend op die feestdag.

Artikel 14

Verzuim

1. Geen salaris is verschuldigd voor de tijd, gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht (artikel 627 BW).
2. In afwijking en met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 629 BW bepaalde, wordt het salaris van de werknemer in de volgende gevallen en de daarin bepaalde termijn doorbetaald als hij de bedongen arbeid niet heeft kunnen verrichten. Hierbij dient hij de werkgever of diens gemachtigde zoveel mogelijk minstens één dag tevoren (met opgave van reden) van het verzuim in kennis te stellen.
 - a. bij huwelijk van de werknemer: gedurende 2 dagen;
 - b. bij huwelijk van één der ouders, schoonouders, eigen of pleegkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters van de werknemer: gedurende 1 dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
 - c. bij 25-, 40-, 50- c.q. 60-jarig huwelijksfeest van de werknemer, diens ouders, schoonouders of grootouders: 1 dag.
 - d. bij bevalling van de echtgenote of bij adoptie: gedurende 2 dagen. Werknemers in ploegendienst kunnen in verband met de bevalling van hun echtgenote of de adoptie in overleg met de bedrijfsleiding gedurende 2 weken in dagdienst werken zonder consequenties voor wat betreft de beloning.
 - e. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) en tot het gezin van de werknemer behorende eigen of pleegkinderen: van de dag van

Margarine- en Spijsvetindustrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- overlijden tot en met de dag van de begrafenis, doch maximaal 5 dagen;
- f. bij overlijden van één der ouders, schoonouders of niet tot het gezin van de werknemer behorende eigen kinderen: gedurende 2 dagen.
Wanneer men is belast met de regeling van de begrafenis of crematie: van de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis, doch maximaal 5 dagen;
- g. bij begrafenis van één der ouders, schoonouders, (over)grootouders, niet tot het gezin van de werknemer behorende eigen kinderen, aangehuwde kinderen, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters van de werknemer: 1 dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond.
Wanneer men belast is met de regeling van begrafenis of crematie: van de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis, doch maximaal 5 dagen;
- h. bij het nakomen van buiten de schuld van de werknemer door de overheid opgelegde verplichtingen, welke de werknemer persoonlijk moet gaan vervullen: gedurende de daarvoor benodigde uren, één en ander voorzover de vervulling niet mogelijk is buiten de voor de betrokken werknemer geldende arbeidstijd en generlei vergoeding anderzijds hiervoor wordt ontvangen;
- i. bij Priesterwijding van een zoon of broer en bij Grote Professie van een kind, pleegkind, broer of zuster: gedurende 1 dag;
- j. bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer: gedurende 1 dag;
- k. voor noodzakelijk bezoek van de werknemer aan een specialist: gedurende een naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 4 uur;
- l. bij verhuizing van de werknemer, mits deze verhuizing geschiedt in overleg met de werkgever: éénmaal per jaar gedurende 1 dag.
- Samenwonenden dienen gelijkgesteld te worden met gehuwden; bij PZ moet het bewijs van een continue relatie worden aangetoond.
3. Jeugdige werknemers tot en met 18 jaar hebben gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 1 hele dag per week recht op vrijaf met behoud van salaris voorzover wordt deelgenomen aan vormings- en scholingsonderwijs bij erkende instituten.
5. Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daarbedoelde gevallen van kracht in zoverre, dat

de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:

- b. de invoering van een verkorte werkweek (een zgn. nul-uren-week daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buiengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd.
Het al dan niet toepassen van een aanvullingsregeling zal dan één van de onderwerpen van overleg vormen.
Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
 - c. de verlenging van een verkorte werkweek (een zgn. nul-uren-week daaronder begrepen) mits deze onder dezelfde voorwaarden plaatsvindt, in welk geval de werkgever ten minste één week voor het ingaan van de verlenging de vakverenigingen daarvan in kennis stelt.
Indien verlenging geschiedt op afwijkende voorwaarden ten aanzien van aantal werknemers of aantal uren zal hij eveneens de vakverenigingen ten minste één week voor het ingaan van de verlenging informeren en met hen overleg plegen, indien zij de wens daartoe te kennen geven.
Indien verlenging geschiedt op afwijkende voorwaarden ten aanzien van de aanvulling dient de werkgever de onder b omschreven procedure te volgen.
In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het normale uurinkomen zonder overwerkvergoeding, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.
6. Voor ouderschapsverlof gelden de wettelijke regelingen. De pensioenopbouw wordt niet onderbroken tijdens dit verlof.
De werkgever zal desgewenst ervoor zorgdragen dat de WAO-hiaatverzekering als bedoeld in artikel 16, lid 3 wordt gecontinueerd.
De door de werknemer verschuldigde premie zal worden verrekend, eventueel na ommekomst van de verlofperiode.
 7. Zorgverlof: werknemers worden in de gelegenheid gesteld om met het oog op een onderbreking van hun loopbaan ten behoeve van zorgverlof gedurende maximaal 2 jaar 5 dagen per jaar te sparen uit overwerk, bovenwettelijke vakantiedagen of roostervrije dagen.

Artikel 15

Vakantie en vakantietoeslag

1. Vakantiejaar
Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar.

Margarine- en Spijsvetindustrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. a. Iedere werknemer heeft over het vakantiejaar gedurende hetwelk hij onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest, recht op een vakantie van 25 dagen (diensten) van 8 uren, is gelijk aan 200 vakantieuren.
Van deze vakantie zullen 2 kalenderweken aaneengesloten worden genoten, met dien verstande dat elke aaneengesloten vakantieperiode van 1 week geacht wordt 5 dagen (=diensten) te omvatten, ongeacht het feitelijke aantal in deze periode verzuimde diensten.
Zoveel als mogelijk zal een aaneengesloten vakantie kunnen worden genoten van 3 kalenderweken. Deze aaneengesloten vakantie in de periode van half juni tot en met half september zal alleen mogelijk zijn als het bedrijfsbelang dit toelaat. Werknemers met schoolgaande kinderen zullen in dergelijke gevallen voorrang genieten.
De overige dagen zullen als snipperdagen gelden.
- b. Aan jeugdige werknemers die op 1 januari van enig jaar de 18-jarige leeftijd nog niet hebben bereikt zullen 3 extra vakantiedagen worden gegeven.
- c. De werkgever verleent voorts aan iedere werknemer die op 1 januari van enig jaar bij zijn tegenwoordige werkgever een onafgebroken dienstverband heeft van:
- 15 tot en met 19 jaar, danwel de 50-jarige leeftijd heeft bereikt: 1 dag of dienst extra vakantie per jaar;
 - 20 tot en met 24 jaar, danwel de 55-jarige leeftijd heeft bereikt: 2 dagen of diensten extra vakantie per jaar;
 - 25 tot en met 29 jaar, danwel de 60-jarige leeftijd heeft bereikt: 3 dagen of diensten extra vakantie per jaar;
 - 30 en meer jaar: 4 dagen of diensten extra vakantie per jaar.
- De werkgever heeft het recht te bepalen dat deze dagen aansluitend aan de aaneengesloten vakantiedagen zullen worden opgenomen.
- d. De werknemer die gedurende het vakantiejaar minder dan 12 maanden bij zijn tegenwoordige werkgever in dienst is geweest, heeft voor elke maand dienstverband recht op een evenredig deel van de onder a bedoelde vakantie.
- e. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt/de dienst verlaat geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden/de dienst te hebben verlaten. Een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt/de dienst verlaat wordt geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden/de dienst te hebben verlaten.

Als het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd dan zal de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

3. Aaneengesloten vakantie
 - a. De aaneengesloten vakantie wordt, voorzover mogelijk, gegeven in de maanden half juni tot en met half september.
 - b. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met één of meer feestdagen of vaste snipperdagen zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan geeft een overeenkomstig aantal extra snipperdagen toe te kennen waarvan de data door de werkgever na overleg met de werknemer worden vastgesteld.
4. Snipperdagen
 - a. Onder snipperdagen wordt verstaan overblijvende vakantie-rechten na aftrek van de aaneengesloten vakantie en met instemming van de OR, of – voorzover deze niet bestaat – met een vertegenwoordiger van de werknemers, vastgestelde collectieve snipperdagen.
 - b. De data van elke der eventueel overblijvende snipperdagen (zgn. vrije snipperdagen) worden op verzoek van de werknemer en in overleg met de werkgever voor elk geval afzonderlijk door de werkgever vastgesteld. De werkgever kan bepalen dat het verzoek binnen een bepaalde termijn voor de begeerde datum moet zijn ingediend.
Buitenlandse werknemers zullen bij voorrang in de gelegenheid worden gesteld snipperdagen op te nemen op de voor hen geldende religieuze feestdagen.
5. Niet opgenomen vakantierechten
Indien de werknemer de vakantie- en snipperdagen niet heeft opgenomen voor 30 september volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.
6. Niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden
 - a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd waarin hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
 - b. 1. De werknemer verwerft echter wel vakantierechten indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - a. arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer;
 - b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - c. het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire dienst;

Margarine- en Spijsvetindustrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- d. het opnemen van vakantie gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet genoten vakantie;
 - e. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - f. onvrijwillig werkloosheid bij handhaving van de dienstbetrekking als bedoeld in artikel 14, lid 5.b) en c);
 - g. Het genieten van verlof als bedoeld in de artikelen 643 en 645 BW (politiek verlof).
- In de hiervoor onder a) bedoelde gevallen worden nog vakantie-rechten verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstand dat de tijdvakken samengeteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
- 2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder lid 6.b).1 in meer dan een vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
 - 3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 2.e) bepaalde van overeenkomstige toepassing.
 - 4. De verworven vakantie-rechten in de onder lid 6.b).1 genoemde gevallen vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
- c. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantie-rechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
- 7. Samenvallen van vakantie-dagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht.
 - a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één van de volgende redenen gelden niet als vakantie-dagen:
 - ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor de eerste oefening;
 - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven maar niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een

- door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling;
 - het volgen van onderricht, zoals bedoeld in lid 6, sub c) van dit artikel;
 - bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) (art.14, lid 2 sub e);
 - bij overlijden van één der ouders, schoonouders of niet tot het gezin van de werknemer behorende eigen kinderen (art.14, lid 2 sub f);
 - bij begrafenis van één der ouders, schoonouders, grootouders, niet tot het gezin van de werknemer behorende eigen kinderen, aangehuwde kinderen, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters van de werknemer of voorzover tot het gezin van de werknemer behorende andere bloed-/aanverwanten (art.14, lid 2 sub g);
 - bij het nakomen van buiten de schuld van de werknemer door de overheid opgelegde verplichtingen die de werknemer persoonlijk moet gaan vervullen (art.14, lid 2 sub h);
 - priesterwijding van een zoon of broer en bij Grote Professie van een kind, pleegkind, broer of zuster.
- d. Indien één van de onder a) genoemde verhinderingen pas optreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, dan zullen die dagen wel als vakantiedag gelden als de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen.
- Als het in de laatste 5 gevallen (genoemd in lid a) niet mogelijk is mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden.
- Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte door de werkgever wordt geaccepteerd dan wel over die dagen een wettelijke uitkering terzake van ziekte is ontvangen en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie in geen deele tot haar recht kon komen.
- e. Indien ingevolge het sub b) bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden verrekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
8. Vakantie bij het beëindigen van het dienstverband
- a. Bij het eindigen van het dienstverband heeft de werknemer voor elke maand, dat hij sedert 1 januari van het voorafgaande jaar bij de werkgever werkzaam is geweest en waarvoor hij nog geen vakantie- en snipperdagen heeft genoten, recht op een evenredig

Margarine- en Spijsvetindustrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- deel vakantie met behoud van salaris. De verjaring van niet-genoten vakantierechten vindt niet plaats ingeval de dienstbetrekking wordt beëindigd na ten minste 2 jaar onafgebroken arbeidsongeschiktheid.
- b. Als een werknemer ontslag neemt of op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 678 BW wordt ontslagen, is de werknemer verplicht het over elke teveel genoten vakantie- en/of snipperdag doorbetaalde salaris aan de werkgever terug te betalen.
 - c. Tenzij tussen de werkgever en de betreffende werknemer anders wordt overeengekomen, wordt de opzeggingstermijn niet aangehouden voor het opnemen van vakantie- en/of snipperdagen.
 - d. Bij het einde van het dienstverband reikt de werkgever aan de werknemer een verklaring uit waaruit blijkt op hoeveel vakantiedagen zonder behoud van salaris de werknemer op dat tijdstip nog recht heeft.
9. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten
De werknemer dient bij aanvang van het dienstverband de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
10. Uitvoeringsbepalingen
Indien een vakantie- of snipperdag wordt genoten op een zaterdag waarop volgens dienstrooster zou moeten worden gewerkt, geldt deze zaterdag als een volle vakantie- resp. snipperdag.
11. Vakantietoelage
- a. Aan de werknemer zal uiterlijk in mei vakantietoelage worden verstrekt van 8% over de in de laatste 12 maanden verdiende maandinkomens of de in de laatste 13 perioden verdiende periodeinkomens.
Bij de uitbetaling van de vakantietoelage bedraagt deze niet minder dan f 2.811,25 bruto voor vakvolwassen werknemers.
 - b. Bij het eindigen van het dienstverband vóór het tijdstip van uitkering zal deze worden gedaan naar rato van het dienstverband en voorzover men deze uitkering nog niet eerder heeft genoten. Het bepaalde in lid 2.d) betreffende de berekening van de duur van het dienstverband is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 16

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid en bij overlijden

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet (ZW), Wet Terugdringing Ziekteverzuim (WTZ), Wet Premiedifferentiatie en Marktwerving bij Arbeidsongeschiktheidsverzekering (PEMBA) en de Wet op de Arbeids- ongeschiktheidsverzekering (WAO), voorzover hierna niet anders bepaald.
2.
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode van maximaal 52 weken 70% van het netto maand-/periode-inkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het netto maand-/periode-inkomen.
 - b. Bij volledige arbeidsongeschiktheid en indien de werknemer bij het begin van de arbeidsongeschiktheid tenminste 1 jaar in dienst is van de werkgever, zal de uitkering krachtens de WAO gedurende maximaal 1 jaar worden aangevuld tot 100% van het netto maand-/periode-inkomen.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en indien de werknemer bij het begin van de arbeidsongeschiktheid tenminste 1 jaar in dienst is van de werkgever, zal de werkgever aan de werknemer die in passende arbeid is te werk gesteld, een aanvulling verstrekken op het dan geldende netto maand-/periode-inkomen en de uitkering krachtens de WAO tot 100% van het netto maand-/periode-inkomen. De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar, gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid. Daarna geldt het bepaalde in artikel 11, lid 6 van deze CAO. De aanvulling kan niet méér bedragen dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid.
 - e. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en indien de werknemer bij het begin van de arbeidsongeschiktheid tenminste 1 jaar in dienst is van de werkgever, zal de werkgever aan de werknemer die niet in passende arbeid kan worden te werk gesteld, indien de werknemer een WAO-uitkering en een WW-uitkering ontvangt, op deze uitkeringen een aanvulling verstrekken tot 100% van het netto maand-/periode-inkomen. De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar, gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid. De aanvulling kan niet méér bedragen dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid.
 - f. Voor de berekening van de hiervoor bedoelde aanvullingen op de WAO geldt het uitkeringsregime van vóór de wetswijziging (01.08.1993).
 - g. Onder netto inkomen wordt in dit artikel verstaan: het inkomen

Margarine- en Spijvetindustrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

dat de werknemer genoten zou hebben als hij niet door arbeidsongeschiktheid verhinderd zou zijn geweest zijn normale arbeid te verrichten.

4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde
 - loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden,
 - b. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd,
 - c. hoewel hij daartoe wel in staat is, zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - loondoorbetaling en aanvullingen op te schorten en de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - d. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
 - aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - e. misbruik maakt van de voorziening.

Nadere uitwerking van het in dit artikel bepaalde vindt plaats in de in overleg met de OR op te stellen (dan wel inmiddels opgestelde) nadere regels en aanwijzingen in verband met ziekte.

6. Uitkering na overlijden
Als een werknemer overlijdt zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt ter hoogte van het laatstgenoten maand-/periodesalaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de 2 daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziekte wet en de WAO.

Onder nagelaten betrekking wordt verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.

Onder „laatstgenoten maand-/periodesalaris” wordt verstaan het

salaris, vermeerderd met oververdiensten, ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voorzover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.
Geen uitkering is verschuldigd indien tengevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet of WAO.

Artikel 17

Uitkering

1. De werkgever zal in de loop van enig kalenderjaar aan de werknemer, wiens dienstverband ten minste 2 maanden heeft geduurd, een uitkering toekennen van ten minste 3% van de in dat jaar verdiende maand- of periode-inkomens zoals bedoeld in artikel 1, lid 6 en 8 en van de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingeval van ziekte of ongeval.
Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband zal de uitkering naar evenredigheid worden uitbetaald.
2. Ingeval in een onderneming een winstdelingsregeling bestaat wordt de uitkering bedoeld in lid 1 met eerstgenoemde uitkering verrekend c.q. geacht daarin te zijn begrepen.

Artikel 17A

Spaarloon en premiesparen

1. De werkgever zal ten behoeve van zijn werknemers, in dienst voor onbepaalde tijd, een spaarloonfaciliteit invoeren. Binnen deze regeling zal het mogelijk zijn de fiscaal maximale inleg te doen.
2. De werkgever zal ten behoeve van zijn werknemers, in dienst voor onbepaalde tijd, een premiespaarregeling invoeren. De werkgeverspremie bedraagt 100% van de werknemersinleg en is maximaal f 900,- per jaar vanaf 2001.

Artikel 20

Vaste commissie

Er is een Vaste Commissie ingesteld bestaande uit 2 vertegenwoordigers van de werkgevers en 2 vertegenwoordigers van de vakverenigingen, allen met name aangegeven (benevens voor ieder hunner een plaatsvervanger). Deze Commissie heeft tot taak:

- b. te beslissen over verzoeken om vergunning tot afwijking van de in deze CAO vastgestelde beloning.

Margarine- en Spijsvetindustrie 2001 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Het secretariaat van de Vaste Commissie is gevestigd bij de Bond van Nederlandse Margarinefabrikanten te Den Haag.

Artikel 22

Vier-/vijfploegendienst

In aanvulling op het in eerdere artikelen in deze CAO bepaalde geldt voor werknemers in volcontinuedienst nog het navolgende:

1. **Arbeidstijd**

In de 4/5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers wisselend in ochtend-, middag- en nachtdiensten werken.

Gedurende 8 weken per jaar wordt gewerkt in een 4-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 4 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 42 uur per week. Gedurende 44 weken per jaar wordt gewerkt in een 5-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 5 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 33,6 uur per week.

Voor het jaar 2000 worden 3 terugkomdiensten ingeroosterd. De arbeidsduur – op jaarbasis berekend – bedraagt gemiddeld 35,35 uur per week.

Vanaf het jaar 2001 worden 2 terugkomdiensten ingeroosterd. De arbeidsduur – op jaarbasis berekend – bedraagt gemiddeld 35,20 uur per week.

Werknemers in de 4/5-ploegendienst kennen geen arbeidsduurverkortings.

2. **Bijzondere beloningen**

Voor medewerkers in de 4/5-ploegendienst is artikel 12 niet van toepassing, met uitzondering van lid 1 en lid 2.e).

3. **Ploegentoeslag**

Bij arbeid in 4/5-ploegendienst (12/40 weken) geldt een toeslag van 29,5% voor alle uren van de week.

4. **Beloningen in afwijking van het dienstrooster**

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het rooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling:

- a. De overschrijdingen van de arbeidsduur inclusief de daarvoor geldende toeslagen zullen – indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten – bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 60 dagen na de betreffende overschrijding moeten worden opgenomen.
- b. Het inkomen voor de in lid a) bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur bedraagt inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het periodesalaris:

	% x periodesalaris:
I. uren op maandag t/m zaterdag 13.00 uur	0,94%
II. uren op zaterdagen van 13.00 uur en op zondagen	1,26%
III. uren op feestdagen	1,89%
IV. uren op roostervrije dagen:	
– op maandag t/m vrijdag	1,26%
– op zaterdag en zondag	1,89%
– op feestdagen	2,62%

Ter toelichting diene, dat de genoemde percentages bestaan uit het normale salaris, vermeerderd met een toeslag per gewerkt overuur van resp.:

50% van het uurloon
 100% van het uurloon
 200% van het uurloon
 300% van het uurloon

De beloning van arbeid op feestdagen, welke de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in lid 6.

Over overuren wordt geen ploegentoeslag gegeven.

Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder a) wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel voor uren opgenomen op:

	% x periodesalaris
maandag t/m zaterdag 13.00 uur	0,63%
zaterdagen van 13.00 uur en op zondagen	0,94%
uren op feestdagen	1,26%

Per periode worden de ingevolge deze CAO toegekende percentages getotaliseerd.

Margarine- en Spijvetindustrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

5. Ploegenwisseltoeslag (sprongtoeslag)

Werknemers die overgeplaatst worden naar een andere dienst ontvangen daarvoor per overgang een eenmalige toeslag van:

- 1,09% van het periodesalaris indien de rust tussen 2 diensten meer dan 8 uur bedraagt
- 1,63% van het periodesalaris indien de rust tussen 2 diensten 8 uur of minder bedraagt

Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen opnieuw betaald indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende tenminste 7 opeenvolgende diensten in de af-wijkende dienst heeft gewerkt.

6. Zon- en feestdagen

Op zon- en feestdagen, zoals genoemd in artikel 13, wordt normaal volgens het geldende dienstrooster gewerkt. Werknemers in 4/5-ploegendienst die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten, ontvangen over de periode waarin die feestdag valt, een toeslag van 0,94% van hun periodesalaris per op die dag gewerkt uur. Voorzover de bedrijfs-omstandigheden dit toelaten kan deze toeslag in vrije tijd worden opgenomen.

Aan werknemers in 4/5-ploegendienst die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten, maar van wie de dienst om bedrijfstechnische redenen komt te ver-vallen, kan op deze feestdag vrije tijd worden gegeven zonder inlevering van snipperuren of op te nemen compenserende vrije tijd.

BIJLAGE I

FUNCTIE-INDELING

Voor de vaststelling van het salaris worden werknemers ingedeeld in één van de volgende functiegroepen:

Groep A/B

(0-50 ORBA-ptn.)

Inpakker

Medewerker huishoudelijke dienst

Verpakkings-/productiemedewerker

Expeditie-/Magazijnbediende

Typiste

Laboratoriummedewerker

Kantinemedewerker

Medewerker postkamer

Groep C

(50-70 ORBA-ptn.)

2e Machinebediende

3e Administratief medewerker

Heftruckchauffeur

Medewerker afvalwaterzuivering

Emballageverzorger

Portier

Telefoniste

Tankenist

Groep D

(70-90 ORBA-ptn.)

Laborant

1e Machinebediende

Telefoniste/receptioniste

2e Administratief medewerker

Medewerker bedrijfsadministratie

Bedieningsman ketelhuis

Secretariaatsmedewerker

1e Procesbediende

Groep E

(90-110 ORBA-ptn.)

Voorwerker verpakkingsafdeling

Medewerker verkoop binnendienst

Monteur electro

Monteur mechanisch

Bacteriologisch laborant

Chauffeur

Margarine- en Spijsvetindustrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Onderhoudsmedewerker
Operator
Medewerker transportafdeling
Voorman magazijn
1e Administratief medewerker
Secretaresse

Groep F
(110-130 ORBA-ptn.)
Analist
Medewerker planning
Voorman vetsmelterij
Medewerker cost accounting
Procesoperator
1e Monteur electro
1e Monteur mechanisch
Storingsmonteur
Assistent inkoper

Groep G
(130-150 ORBA-ptn.)
1e Procesoperator
Technisch magazijnbeheerder
Financiële medewerker bedrijfsadministratie
Voorman proces
Hoofdmonteur
1e Analist

Groep H
(150-170 ORBA-ptn.)
Coördinator periodiek/preventief onderhoud
Coördinator financiële administratie
Medewerker PC-helpdesk
Transportplanner
Planner
Medewerker contractafdeling

Groep I
(170-190 ORBA ptn.)
Chef technische afdeling
Medewerker productmanagement/marketing
Producttechnoloog/medewerker Research & Development
Chef productie

Bedrijfseconomisch medewerker
Chef laboratorium

Margarine- en Spijsvetindustrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE II

1. Leeftijdschaal per 1 april 2000 per maand

Groep	%	A/B	C	D	E	F	G	H	I
16 jaar	50	1521	1566	1622	1697	1797	1926	2087	2275
17 jaar	55	1673	1722	1784	1867	1977	2118	2295	2502
18 jaar	65	1977	2035	2109	2206	2336	2503	2712	2957
19 jaar	75	2281	2348	2433	2546	2696	2888	3130	3412
20 jaar	85	2585	2661	2757	2885	3055	3273	3547	3867
21 jaar	95	2889	2974	3082	3224	3414	3658	3964	4322
22 jaar	97,5		3053	3163	3309	3504	3705	4069	4435

Periodiekenschaal per 1 april 2000 per maand

Groep	A/B	C	D	E	F	G	H	I
0 periodieken	3041	3131	3244	3394	3594	3851	4173	4549
1 periodiek	3071	3166	3285	3446	3656	3924	4258	4651
2 periodieken	3102	3199	3337	3498	3718	4004	4339	4753
3 periodieken	3134	3242	3379	3550	3771	4079	4426	4855
4 periodieken	3167	3280	3425	3594	3830	4152	4509	4957
5 periodieken	3197	3322	3474	3647	3892	4230	4594	5059
6 periodieken	3227	3363	3519	3703	3948	4307	4679	5161
7 periodieken	3258	3402	3562	3755	4008	4382	4761	5263
8 periodieken			3599	3801	4069	4458	4846	5365
9 periodieken					4122	4536	4931	5467
10 periodieken							5017	5569

2. Leeftijdsschaal per 1 april 2000 per 4 weken

Groep	%	A/B	C	D	E	F	G	H	I
16 jaar	50	1399	1438	1492	1563	1656	1779	1922	2093
17 jaar	55	1539	1582	1641	1719	1821	1956	2114	2302
18 jaar	65	1819	1869	1939	2031	2152	2312	2499	2720
19 jaar	75	2099	2157	2237	2344	2483	2668	2883	3139
20 jaar	85	2378	2445	2536	2656	2814	3023	3267	3557
21 jaar	95	2658	2732	2834	2969	3145	3379	3652	3976
22 jaar	97,5		2804	2908	3047	3228	3468	3748	4080

Periodiekenschaal per 1 april 2000 per 4 weken

Groep	A/B	C	D	E	F	G	H	I
0 periodieken	2798	2876	2983	3125	3311	3557	3844	4185
1 periodiek	2825	2911	3023	3172	3363	3620	3916	4279
2 periodieken	2852	2942	3066	3215	3419	3686	3987	4373
3 periodieken	2882	2982	3108	3266	3471	3750	4061	4467
4 periodieken	2913	3020	3151	3311	3526	3812	4131	4560
5 periodieken	2940	3055	3192	3358	3580	3877	4205	4654
6 periodieken	2969	3096	3236	3404	3631	3939	4278	4748
7 periodieken	2998	3133	3274	3453	3686	4006	4348	4842
8 periodieken			3314	3501	3740	4071	4421	4936
9 periodieken					3794	4132	4493	5030
10 periodieken							4566	5123

3. Correctie leeftijdschaal G en H per 1 januari 2001 per 4 weken

Groep	%	A/B	C	D	E	F	G	H	I
16 jaar	50	1399	1438	1492	1563	1656	1772	1920	2093
17 jaar	55	1539	1582	1641	1719	1821	1949	2111	2302
18 jaar	65	1819	1869	1939	2031	2152	2303	2495	2720
19 jaar	75	2099	2157	2237	2344	2483	2657	2879	3139
20 jaar	85	2378	2445	2536	2656	2814	3012	3263	3557
21 jaar	95	2658	2732	2834	2969	3145	3366	3647	3976
22 jaar	97,5		2804	2908	3047	3228	3454	3743	4080

Margarine- en Spijsvetindustrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Correctie periodiekenschaal G en H per 1 januari 2001 per 4 weken

Groep	A/B	C	D	E	F	G	H	I
0 periodieken	2798	2876	2983	3125	3311	3553	3839	4185
1 periodiek	2825	2911	3023	3172	3363	3610	3917	4279
2 periodieken	2852	2942	3066	3215	3419	3684	3992	4373
3 periodieken	2882	2982	3108	3266	3471	3753	4072	4467
4 periodieken	2913	3020	3151	3311	3526	3820	4148	4560
5 periodieken	2940	3055	3192	3358	3580	3892	4226	4654
6 periodieken	2969	3096	3236	3404	3631	3962	4305	4748
7 periodieken	2998	3133	3274	3453	3686	4031	4380	4842
8 periodieken			3314	3501	3740	4101	4458	4936
9 periodieken					3794	4173	4437	5030
10 periodieken							4616	5123

4. Initieel
 Per 1 april 2000 zijn de salarissen van 1 juli 1999 met 3,75% verhoogd.
5. Introductie G-schaal en H-schaal
 Partijen bij de CAO hebben geconstateerd dat bij de introductie van de G-schaal en de H-schaal niet verklaarbare verschillen zijn ontstaan tussen de beloning op maand- dan wel periodebasis. Partijen zijn overeengekomen dat de gevonden verschillen wat betreft de G- en H-periodeschalen per 1 januari 2000 voor de helft zullen worden weggewerkt (zie lid 9 en 10), terwijl per 1 januari 2001 aanpassing voor het restant-verschil zal plaatsvinden. Vanaf die datum zullen de salarisbedragen per periode voor alle schalen worden vastgesteld op grond van de rekenregel 0,92 maal de overeenkomstige salarisbedragen per maand.

BIJLAGE III

BEROEPSPROCEDURE BIJ FUNCTIECLASSIFICATIE

1. Aan iedere werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functie die hij vervult en van de functiegroep, alsmede het daarbij behorende salaris, waarbij ook de functie-omschrijving wordt verstrekt.
2. Indien een werknemer meent dat de hem meegedeelde functie niet in overeenstemming is met de werkzaamheden die hij verricht en/of dat een nader inzicht in die werkzaamheden tot een plaats in een hogere functiegroep zou leiden, dan kan hij zijn motivering voorleggen aan de chef van Personeelszaken, resp. diegene die in de onderneming met personeelszaken is belast.
3. Personeelszaken zal na overleg met de directe chef van betrokkene in overleg treden over de vraag of nadere classificatie gerechtvaardigd is en de betrokkene daarvan binnen één maand na indiening van zijn mededeling in kennis stellen.
4. Ingeval nadere classificatie niet gerechtvaardigd wordt geacht, staat het de betrokkene vrij om zijn opvatting per hernieuwde beschouwing voor te leggen aan de vakverenigingen, die partij zijn bij deze CAO.
5. In dat geval zal afdoening geschieden volgens advies van classificatiedeskundigen, aan te wijzen enerzijds door de werkgever, anderzijds door de vakverenigingen. Eén en ander binnen een termijn van 3 maanden.
6. Wanneer deze nadere classificatie leidt tot salarisconsequenties voor betrokkene, ongeacht of deze positief of negatief zijn, dan ontvangt hij het salaris dat behoort bij de functiegroep waarin de door hem beklede functie wordt ingedeeld en wel met ingang van de maand volgend op die waarin van zijn bezwaren dan wel van zijn verzoek, zoals omschreven in lid 2, is kennis genomen.

BIJLAGE IV

REGELING PARTIEEL LEERPLICHTIGEN

- a. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is geldt dat de in de CAO vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
- b. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de CAO vast-gestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
- c. Het aantal in de CAO bepaalde basis-vakantiedagen zal met inachtneming van de relatie die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
- d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- e. Ingeval een werknemer toch op één van de in lid d bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de door die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

Het werken op een zgn. schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in c).

BIJLAGE V

SCHOLING

1. Algemeen

De ondernemingen zullen in de komende jaren grote aandacht besteden aan maatregelen gericht op handhaving en versterking van de concurrentiepositie. De ondernemingen zullen blijven inspelen op veranderingen. Het gebruik maken van nieuwe technologieën, product-innovatie en moderne informatiesystemen zal leiden tot grote investeringen om de kwaliteit op alle gebieden te handhaven en om te beschikken over zo efficiënt mogelijke organisaties.

Bovengenoemde ontwikkelingen leiden ertoe, dat de komende jaren sprake zal zijn van aanzienlijke (extra) opleidingsinspanningen. Daar verandering een blijvend onderdeel van het door de ondernemingsleiding te voeren beleid zal zijn, dient het scholings-/opleidingsbeleid een vast onderdeel van het ondernemingsbeleid te zijn. Deze paragraaf biedt de uitgangspunten voor het door de afzonderlijke ondernemingen te voeren beleid.

2. Doelstellingen

Met betrekking tot de opleidingsinspanningen hebben zowel de werkgever als de werknemer een eigen verantwoordelijkheid. De verantwoordelijkheid van beiden komt tot uiting in de doelstellingen van scholing en opleiding. Het scholings-/opleidingsbeleid kent de volgende doelstellingen:

- a. Het op peil houden en verbeteren van de kennis van de werknemers, nodig voor de vervulling van hun functie en voor verbreding van hun inzetbaarheid, mede met het oog op de ontwikkelingen in de ondernemingen.
- b. Werknemers in staat stellen op langere termijn een (andere) functie te vervullen.
- c. Extra scholingsinspanning ten behoeve van die werknemers die – met het oog op te verwachten ontwikkelingen – onvoldoende scholing/opleiding hebben ontvangen en ten behoeve van die werknemers die – hoewel hun vooropleiding wel voldoende is – het volgen van onderwijs ontwend zijn.

De opleidingen zullen, indien dit mogelijk is, niet uitsluitend gericht zijn op de directe functievervulling, maar mede gericht kunnen zijn op de hierboven omschreven doelstellingen van scholing en opleiding.

Indien dit mogelijk is, zal gekozen worden voor opleidingen die met een algemeen erkend getuigschrift kunnen worden afgesloten.

3. Analyse

Per onderneming wordt periodiek een analyse van de scholings-/opleidingsbehoefte gemaakt. Voor het maken van deze analyse wordt

Margarine- en Spijsvetindustrie 2001

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

nagegaan wat het scholingsniveau van de werknemers is op het tijdstip van de analyse en van het scholingsniveau dat in het kader van de in de onderneming te verwachten ontwikkelingen noodzakelijk zal zijn.

Bovendien zullen bij de analyse de eigen wensen van de werknemer betrokken worden. De werknemers worden daartoe in staat gesteld hun wensen naar voren te brengen. Indien in een onderneming met werknemers periodiek gesprekken worden gevoerd over de wijze waarop zij hun functie vervullen, dan dient het onderwerp scholing in dat gesprek aan de orde te komen. Daarnaast kan het onderwerp scholing ook op de agenda van het werkoverleg worden geplaatst.

In beginsel wordt de analyse eenmaal per 2 jaar gemaakt. Indien de ontwikkelingen hiertoe aanleiding geven kan een andere frequentie worden aangehouden.

4. Opleidingsplannen

Op basis van de analyse worden de opleidings- en scholingsplannen opgesteld. Deze plannen omvatten de keuze van de opleidingen en de programma's. Daar de scholingsbehoefte per functie en per werknemer kan verschillen, zullen de scholingsprogramma's naar duur en inhoud uiteenlopen. Zo kan het in het kader van de 3e doelstelling nodig zijn overschakelprogramma's op te stellen.

De scholingsplannen omvatten voorts:

- de maatregelen die getroffen moeten worden om de opleidingen plaats te laten vinden, en
- de termijnen waarbinnen de verschillende opleidingen moeten zijn afgerond.

5. Scholing/opleiding noodzakelijk voor functie

Indien scholing en opleiding direct verband houdt met de functie die de werknemer op dat tijdstip bekleedt of die hij op korte termijn zal gaan bekleden en deze scholing of opleiding geheel of gedeeltelijk in werktijd plaatsvindt, dan zal (voorzover nodig) verzuim met behoud van salaris worden toegestaan.

De kosten van de scholing of opleiding komen voor rekening van de werkgever.

6. Subsidies (SOL)

Indien een werkgever als bedoeld in artikel 1, lid 2 gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds dan loopt de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds voor de Levensmiddelen industrie (SOL). De werkgever die hiervan gebruik maakt verstrekt

een vrijwillige bijdrage aan de SOL teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor publiekrechtelijke co-financiering.

Alvorens de subsidie-aanvraag wordt ingediend zal het betreffende scholingsplan ter instemming worden voorgelegd aan de OR.

BIJLAGE VI

GEZOND WERKEN

Bij de besprekingen over de voortzetting van deze CAO is door partijen het belang erkend van het terugdringen van ziekteverzuim en instroom in de WAO.

1. De werkgever zal concrete plannen ontwikkelen met betrekking tot:
 - een preventief beleid om het ziekteverzuim terug te dringen, waarvan onderdeel uitmaakt het werkplekonderzoek door de arbodienst, een analyse daarvan en het op grond daarvan geven van onderricht en voorlichting;
 - begeleiding van zieke/arbeidsongeschikte werknemers in een zo vroeg mogelijk stadium, gericht op de terugkeer in de werksituatie;
 - het optimaal benutten van mogelijkheden tot interne herplaatsing van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers.

De werkgever zal zijn Arbodienst opdragen om het aspect „werkdruk” op te nemen in het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO). De uitkomsten van het onderzoek alsook oplossingen ten aanzien van mogelijkerwijs gesignaleerde knelpunten zullen onderwerp van gesprek zijn in het overleg met de OR.

2. De werkgever zal een positief beleid voeren wat betreft de tewerkstelling van gehandicapte werknemers. Dit om de uitstroom wegens arbeidsongeschiktheid in te perken.

De werkgever zal in overleg met GAK en Arbodienst aandacht besteden aan de mogelijkheid van plaatsing van de door GAK of Arbodienstvoorgedragen kandidaten die gedeeltelijke arbeidsongeschikt zijn ingevolge de WAO in voor hen geschikte functies. Daarbij wordt rekening gehouden met de capaciteit van de werknemer en diens inpasbaarheid in de organisatie. Ook voor het voortzetten van het dienstverband met een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer geldt dat wordt getracht dit te doen op een wijze die zo goed mogelijk aansluit bij de mate van arbeidsongeschiktheid van de betrokken werknemer.

In aansluiting hierop zal met de OR, in overleg met GAK en Arbodienst, nagegaan worden welke functies in principe vervuld kunnen worden door gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Bij vaststelling hiervan zullen als criteria gelden:

 - de fysieke vereisten voor de betreffende functie,

- in hoeverre het organisatorisch mogelijk is om in die functie gedeeltelijk arbeidsongeschikten te plaatsen.

De vastgestelde functies zullen worden aangemeld bij het bureau REA Actief en zullen wanneer ze vrijkomen vervuld gaan worden door gedeeltelijk arbeidsongeschikten. De OR en het GAK worden hiervan op de hoogte gehouden. In het periodiek overleg en in eventueel tussentijds overleg met de vakverenigingen wordt over de voortgang en de invulling gerapporteerd.

Wanneer een werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt (eventueel voor zijn eigen functie) dan zal indien het niet mogelijk is hem/haar in de oude functie te handhaven – in overleg met de Arbodienst worden vastgesteld of hij/zij in één der vastgestelde functies geplaatst kan worden.

Indien dit niet het geval is en/of betrokkene weigert dan zal ontslag worden aangevraagd door de werkgever. Het advies van de Arbodienst zal bij de ontslagaanvraag gevoegd gaan worden.

3. Per bedrijf zal in overleg met de OR een Plan van Aanpak Ziekteverzuim worden ontwikkeld aansluitend aan bestaande aanpakken en uitgediept mede aan de hand van de handleiding van het Ministerie van Sociale Zaken en de Stichting van de Arbeid.
4. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid
De gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker die niet in staat is tot werkhervatting binnen het eigen bedrijf wordt de mogelijkheid geboden een beroep te doen op zijn werkgever voor een reïntegratieplan gericht op hervatting bij een andere werkgever.

Margarine- en Spijvetindustrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE VII

DISTRICTSKANTOREN

FNV BONDGENOTEN

Friesland
Gardeniersweg 1
8933 AA Leeuwarden
Tel. 058-2339100

Groningen/Drente
Narcisstraat 14
9404 RK Assen
Tel. 0592-381481

Overijssel
A. Brouwerstraat 2
7606 AM Almelo
Tel. 0546-548484

Gelderland
Weerdjesstraat 70
6811 JE Arnhem
Tel. 026-3521621

Utrecht en 't Gooi
De Molen 61
3995 AW Houten
Tel. 030-6355555

Noord-Holland
Strekkerweg 81
1033 DA Amsterdam
Tel. 020-4936493

Zuid-Holland/Rotterdam
Eliotplaats 2
3068 VJ Rotterdam
Tel. 010-4219444

Zeeland
Schaeplmanstraat 21
4463 SC Goes
Tel. 0113-240800

Noord-Brabant Tel. West)
Mathildastraat 50
4901 HC Oosterhout
Tel. 0162-491700

Noord-Brabant Tel. Oost)
Dr. Cuyperslaan 47
5622 MA Eindhoven
Tel. 040-2443636

Limburg
Valkstraat 14
6135 GC Sittard
Tel. 046-4599199

District IV-kantoor
Hoofddorp
Polarisavenue 179
2132 JJ Hoofddorp
Tel. 023-5626667

District V-kantoor Rotterdam
Kooikerweg 10
3069 WP Rotterdam
Tel. 010-4550050

District VI-kantoor Breda
Druivenstraat 3
4816 KB Breda
Tel. 076-5724670

CNV BEDRIJVENBOND

Hoofdkantoor
Prins Bernhardweg 69
3991 DE Houten
Tel. 030-6348348

District I-kantoor Drachten
Zonnedaauw 30
9202 PA Drachten
Tel. 0512-583470

District II kantoor Ommen
11 April plein 1
7731 CC Ommen
Tel. 0529-454545

District III kantoor Rheden
Haverweg 57
6991 BR Rheden
Tel. 026-4955322

Zuid-Holland/Dordrecht
Blaauwweg 545
3328 XN Dordrecht
Tel. 078-6521888

District VII kantoor Sittard
Agricolastraat 75
6131 JW Sittard
Tel. 046-4202870

Margarine- en Spijsvetindustrie 2001
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 bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Staatscourant en heeft geen terugwerkende kracht.

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

's-Gravenhage, 13 februari 2001

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C. J. Meerhof.