

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 22 DECEMBER 2003 TOT
ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
MARGARINE- EN SPIJSVETINDUSTRIE**

AI Nr. 10057

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 24-12-2003, nr. 249

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde: de Bond van Nederlandse Margarinefabrikanten en de Bond van Verwerkers van Dierlijke Vetten;

Partij(en) te anderzijde: FNV Bondgenoten en CNV BedrijvenBond.

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:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV, V en VI is bepaald:

Artikel 1

Definities

1. **Margarine- en spijsvetindustrie**
Alle ondernemingen of gedeelten daarvan die margarine vervaardigen, sauzen bereiden of vetten smelten behoren tot de margarine- en spijsvetindustrie.

Ondernemingen zoals een vleeswaren- en /of vleesconservenfabriek of een oliefabriek, waar het om- of uitsmelten van spijsvetten of het produceren van zacht bakkersvet slechts een nevenbedrijf is, vallen niet onder de margarine- en spijsvetindustrie.

2. Werkgever
Onder werkgever wordt verstaan elke onderneming of gedeelte daarvan, zoals bedoeld in artikel 1.1 van deze CAO.
3. Werknemer
Een persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst werkt bij een werkgever (artikel 1.2) en die een functie vervult, zoals vermeld in Bijlage I, of gezien de aard van de werkzaamheden in één van deze functiegroepen zou moeten worden ingedeeld.
Waar in deze CAO sprake is van „werknemer” wordt nadrukkelijk zowel man als vrouw bedoeld.
4. Tijdelijke werknemer
Een tijdelijke werknemer is een werknemer, die is aangenomen voor het verrichten van karweiwerkzaamheden of een dienstverband voor bepaalde tijd heeft.
5. Maandsalaris
Het maandsalaris is het in Bijlage II van deze CAO vermelde salaris per maand.
6. Maandinkomen
Het maandinkomen is het maandsalaris – wanneer van toepassing – vermeerderd met ploegentoeslag (zie artikelen 5.6.3 en 7.1) en een persoonlijke toeslag (zie artikel 6.2.11 t/m 6.2.13).
7. Periodesalaris
Het periodesalaris is het in Bijlage II van deze CAO vermelde salaris per periode van 4 weken.
8. Periode-inkomen
Het periode-inkomen is het periodesalaris – wanneer van toepassing – vermeerderd met ploegentoeslag (zie artikelen 5.6.3 en 7.1) en een persoonlijke toeslag (zie artikel 6.2.11 t/m 6.2.13).
9. Uurloon
Het uurloon bedraagt 0,58% van het maandsalaris of 0,63% van het periodesalaris.
10. Salaris
Wanneer in deze CAO sprake is van „salaris”, dan wordt hiermee het maand- of periodesalaris bedoeld.

Margarine- en Spijsvetindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

11. Inkomen
Wanneer in deze CAO sprake is van „inkomen”, dan wordt hiermee het maand- of periode-inkomen bedoeld.
12. CAO
Wanneer gesproken wordt over „CAO” dan wordt steeds bedoeld de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Margarine- en Spijsvet-industrie.
13. OR
Met OR wordt bedoeld de Ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, de personeelsvertegenwoordiging.
14. BW
Wanneer in deze CAO wordt gesproken over artikelen uit het „BW”, dan wordt hiermee bedoeld het Burgerlijk Wetboek.
15. Partner
Als partner wordt aangemerkt degene met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, niet zijnde familieleden in de eerste en tweede lijn.

Artikel 2

Werkingssfeer

1. Deze CAO is van toepassing op de arbeidsovereenkomst van werknemers die werkzaam zijn in een onderneming als bedoeld in artikel 1.1.
2. Deze CAO is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst van werknemers die werkzaam zijn in een onderneming die een ondernemings-CAO heeft.

Artikel 4

Arbeidsovereenkomst

1. Algemeen
Proeftijd
2. Als proeftijd geldt een termijn van 2 maanden, tenzij in de arbeidsovereenkomst schriftelijk anders is overeengekomen. Tij-

dens deze proeftijd kunnen zowel de werknemer als de werkgever de arbeidsovereenkomst onmiddellijk beëindigen zonder opgave van redenen.

2. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Opzegtermijn werkgever

1. De opzegtermijn voor de werkgever is afhankelijk van het aantal dienstjaren van de (meerderjarige) werknemer, namelijk:
 - tenminste één week opzegtermijn per vol jaar dienstverband met een maximum van 13 weken.

Is de werknemer ouder dan 45 jaar dan wordt het hiervoor genoemde maximum van 13 weken verlengd met:

- een week opzegtermijn per vol jaar dienstverband ná de 45-jarige leeftijd; deze verlenging bedraagt ook maximaal 13 weken.

Opzegtermijn werknemer

2. De opzegtermijn voor de werknemer is afhankelijk van het aantal dienstjaren van de (meerderjarige) werknemer, namelijk:
 - tenminste één week opzegtermijn per 2 volle jaren dienstverband met een maximum van 6 weken.
3. De termijn van opzegging na afloop van de proeftijd is voor zowel werknemer als werkgever ten minste 1 betalingsperiode en zodanig dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de betalingsperiode.

Geen opzegging bij 65 jaar

4. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege aan het eind van de kalendermaand/betalingsperiode waarin de werknemer 65 jaar wordt. Hiervoor is geen opzegging vereist.

3. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Opzegtermijn/einde

1. De arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan, eindigt van rechtswege op de einddatum. Hiervoor is geen opzegging vereist. In de regel zal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd maximaal 6 maanden duren en bij uitzondering maximaal 12 maanden.

Karweiwerkzaamheden

2. Karweiwerkzaamheden zijn werkzaamheden met een objectief vaststelbaar einde. De arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan voor de duur van een project eindigt van rechtswege zodra het karwei of project is voltooid.

Voortzetting/verlenging

3. Werkgever en werknemer kunnen de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verlengen. Deze voortgezette arbeidsovereenkomst

Margarine- en Spijsvetindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege. Opzegging is dan niet nodig en het opzeggingsvereiste in artikel 668 BW is niet van toepassing.

In zeer dringende gevallen (zoals bijvoorbeeld bij een reorganisatie) kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor een tweede maal worden verlengd.

4. Bedrijfsreglement

1. Wanneer in een onderneming een bedrijfsreglement van kracht is, mogen de bepalingen daarvan niet in strijd zijn met de tekst of het bedoelde van deze CAO.
2. Voor invoering of wijziging van een bedrijfsreglement is de instemming van de OR nodig. De vakverenigingen behouden hierbij de bevoegdheid om in een dergelijk geval met de werkgever in overleg te treden.

Artikel 5

Arbeidsduur, arbeidstijd en overwerk

1. Arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur van de werknemers in de dagdienst bedraagt 40 uur per week. Ook voor werknemers in de 2- en 3-ploegendienst bedraagt de arbeidsduur gemiddeld 40 uur per week; op jaarbasis bedraagt de gemiddelde arbeidsduur 38 uur per week vanwege arbeidsduurverkortende maatregelen. Deze arbeidstijdverkortening wordt gerealiseerd door 92 uren uit te roosteren.
De bepalingen voor werknemers in 4/5-ploegendienst zijn opgenomen in artikel 5.6.
2. Voor alle werknemers vindt de uitroostering van 48 uur plaats in overleg met de OR door uitroostering van 6 individuele en niet aaneengesloten dagen. De overige 44 uur worden ook in overleg met de OR uitgeroosterd.
3. In geval van deeltijdarbeid kan in overleg tussen werkgever en werknemer worden afgeweken van het gestelde in artikel 5.1.2.

2. Arbeidstijd

1. De arbeidstijd van werknemers in de dagdienst ligt op de eerste 5 werkdagen van de week tussen 06.00 en 18.00 uur.
2. De arbeidstijd van werknemers in de 2-ploegendienst ligt op de eerste 5 dagen van de week, waarbij de werknemers periodiek

van dienst wisselen en één van de diensten een middag- of nachtdienst is.

3. De arbeidstijd van werknemers in de 3-ploegendienst ligt op de eerste 6 dagen van de week, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld.
 4. 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.
 5. De bepalingen voor werknemers in de 4/5-ploegendienst zijn opgenomen in artikel 5.6.
 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.
Wanneer een werkgever van de Overlegregeling gebruik wenst te maken, is dit mogelijk in overleg met de vakverenigingen.
 7. Het invoeren van een systeem van variabel werken is per werkgever bespreekbaar onder voorwaarde dat het bedrijf voldoende doelmatig kan blijven opereren.
3. Deeltijdarbeid
 1. Een verzoek van de werknemer om in deeltijd te werken zal door de werkgever positief worden behandeld, tenzij dit redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden verlangd. De werkgever zal binnen een maand na ontvangst van een verzoek hierop reageren en zal eventuele afwijzing schriftelijk motiveren.
 2. Eventuele klachten naar aanleiding van de afhandeling van verzoeken zullen door de werkgever in de OR worden behandeld. De werkgever zal jaarlijks een overzicht van het aantal verzoeken verstrekken aan vakverenigingen.
 4. Overwerk/meeruren
 1. Op verzoek van de werkgever moet de werknemer ook buiten de uren die zijn aangegeven in het dienstrooster werken, mits de werkgever zich houdt aan de betreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO.
Deze verplichting ten aanzien van het weekend is beperkt tot 2 weekend-dagen per jaar met uitzondering van:
 - overwerk aansluitend aan het rooster dat doorloopt in het weekend,
 - geconsigneerde werknemers van de technische dienst,
 - technische calamiteiten,
 - chauffeurs die op België rijden in verband met incidentele slacht in het weekend,
 - werknemers die schepen in het weekend moeten lossen.
 2. Werknemers van 57,5 jaar of ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.

Margarine- en Spijsvetindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

5. Ploegendienst

Verplichting

1. Wanneer de werknemer zich in zijn individuele arbeidsovereenkomst hiertoe heeft verplicht, moet hij in ploegendienst werken als de werkgever dit noodzakelijk vindt.

Geen verplichting

2. Voor werknemers van 57,5 jaar of ouder geldt dat zij niet verplicht zijn in ploegendienst te blijven werken. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht in ploegendienst te blijven werken als er een passende functie in de dagdienst voor hen beschikbaar is.
Wanneer een werknemer 55 jaar of ouder is en hij niet in ploegendienst werkt, kan hij niet verplicht worden in ploegendienst te gaan werken.

6. 4/5-ploegendienst

In aanvulling op bovengenoemde bepalingen ten aanzien van het werken in ploegendienst, geldt voor werknemers in 4/5-ploegendienst, ook wel de volcontinu-dienst genoemd, het navolgende:

Arbeidstijd

1. In de 4/5-ploegendienst wordt onder normale omstandigheden 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-ploegendienststrooster 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-ploegendienststrooster dat een tijdvak van 5 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 33,6 uur per week.
Jaarlijks worden 2 extra diensten ingeroosterd. De arbeidsduur inclusief deze extra diensten bedraagt – op jaarbasis berekend – 35,20 uur per week. De 2 extra diensten komen met ingang van 25 april 2002 te vervallen.
Werknemers in de 4/5-ploegendienst kennen geen arbeidsduurverkortung.

Bijzondere beloningen

2. Voor medewerkers in de 4/5-ploegendienst zijn de volgende bepalingen niet van toepassing:
 - ploegentoeslag (artikel 7.1.1 t/m 7.1.4),

- ploegenwissel-/sprongtoeslag (artikel 7.2),
- verschoven uren toeslag (artikel 7.4),
- verzuimurentoeslag (artikel 7.5) en
- consignatievergoeding (artikel 7.6).

Ploegentoeslag

3. De toeslag voor werken in 4/5-ploegendienst (8/44 weken) bedraagt 29,5% voor alle uren van de week.

Overwerk

4. Als in opdracht van de werkgever wordt gewerkt waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, ook wel overwerk genoemd, dan gelden de bepalingen van artikel 7.3.2 en 7.3.3 (1e alinea) van deze CAO.

Compensatie in vrije tijd

5. Wanneer gekozen wordt voor compensatie in vrij tijd bedraagt de vergoeding, inclusief het doorbetaalde salaris, anders dan in artikel 7.3.3 (2e alinea), de volgende percentages van het uurloon:

	% van het uurloon
maandag t/m zaterdag 13.00 uur	100%
zaterdagen van 13.00 uur en op zondagen	150%
uren op feestdagen	200%

Uitbetaling in geld

6. Anders dan in artikel 7.3.4 geldt voor werknemers in de 4/5-ploegendienst dat, wanneer gekozen wordt voor uitbetaling van overwerkuren, de vergoeding, inclusief het doorbetaalde salaris, de volgende percentages van het uurloon bedraagt:

	% van het uurloon
uren op maandag t/m zaterdag 13.00 uur	150%
uren op zaterdagen van 13.00 uur en op zondagen	200%
uren op feestdagen	300%
uren op roostervrije dagen:	
– op maandag t/m vrijdag	200%
– op zaterdag en zondag	300%
– op feestdagen	400%

De beloning voor werken op feestdagen zonder overschrijding van het dienstrooster is geregeld in artikel 5.6.8.

Over overuren wordt geen ploegentoeslag gegeven.

Margarine- en Spijsvetindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Ploegenwisseltoeslag (sprongtoeslag)

7. Werknemers die worden overgeplaatst naar een andere dienst ontvangen daarvoor per overgang een eenmalige toeslag van 1,09% van het periodesalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen opnieuw betaald als de terugplaatsing plaatsvindt nadat de werknemer gedurende ten minste 7 opeenvolgende diensten in de afwijkende dienst heeft gewerkt.

Zon- en feestdagen

8. Op zon- en feestdagen, zoals genoemd in artikel 8.5, wordt normaal volgens het geldende dienstrooster gewerkt. Werknemers in 4/5-ploegendienst die volgens dienstrooster op een feestdag moeten werken, ontvangen voor de gewerkte uren op die feestdag, een toeslag van 150% van hun uurloon per gewerkt uur. Wanneer de bedrijfsomstandigheden dit toelaten kan deze toeslag in vrije tijd worden opgenomen.

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

Artikel 6

Functiegroepen, salarisschalen en beloning

1. Functiegroepen

Functies zijn ingedeeld in functiegroepen, opgenomen in Bijlage I. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, opgenomen in Bijlage II.

2. Salarisschalen

Algemeen

1. Een werknemer die over de vaardigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, wordt bij plaatsing in die functie in de daarbij behorende salarisschaal en salarisgroep geplaatst, rekening houdend met artikel 6.2.2 en 6.2.3
2. De salarissen, vastgesteld op grond van artikel 6.1 en 6.2, zijn een normale beloning voor een normale functievervulling in dagdienst voor de duur van een kalendermaand of een periode van 4 weken.
Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het salaris of

in de vorm van incidentele extra beloningen worden alleen toegekend als een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

Onder normale functievervulling wordt ook 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).

3. Een werknemer die beloond wordt volgens de periodiekenschaal (zie artikel 6.2.4) en die bij zijn indiensttreding of plaatsing in een hogere functie nog niet over de vaardigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van de nieuwe functie zijn vereist, kan voor een beperkte tijd (met een maximum van 3 maanden) in een lagere salarisschaal worden ingedeeld. Bij uitzondering kan deze termijn met 3 maanden worden verlengd.
4. Een werknemer ontvangt het salaris dat overeenkomt met het aantal jaren dat hij op 1 januari onafgebroken in zijn salarisschaal ingedeeld is geweest. Dit heet de periodiekenschaal.
Aanpassingen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari, totdat het maximum van deze periodiekenschaal is bereikt.
Wanneer indiensttreding plaatsvindt ná 30 juni van enig jaar kan toekenning van een periodiek per eerstvolgende 1 januari achterwege blijven.

Hogere functie – algemeen

5. Een werknemer die in een functie met een hogere salarisschaal wordt geplaatst en over de voor die functie vereiste vaardigheden en ervaring beschikt, wordt in deze hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand/periode waarin de plaatsing in die hogere functie heeft plaatsgevonden.
6. Als een werknemer, die wordt beloond volgens de periodiekenschaal, wordt ingedeeld in een hogere functiegroep, bedraagt de verhoging van het huidige salaris:
 - de helft van het verschil tussen de salarissen bij periodiek-1 van de 2 betrokken functiegroepen, en
 - zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het salaris vermeld bij de eerstkomende hogere periodiek in de hogere functiegroep.

Hogere functie – tijdelijke waarneming

7. Een werknemer die tijdelijk een hogere dan zijn eigen functie waarneemt, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomt. Hij ontvangt hiervoor een uitkering die is gebaseerd op het verschil tussen het salaris bij periodiek-1 van de 2 betrokken functiegroepen. Deze uitkering staat in verhouding tot de duur van de tijdelijke waarneming. Wanneer de waarneming langer dan 9 maanden duurt, vindt na afloop van deze periode indeling in de hogere functie plaats. Aan

Margarine- en Spijsvetindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

het einde van de waarneming is de afbouwregeling voor ploegen-toeslag van overeenkomstige toepassing. Zie hiervoor artikel 7.1.5 ii t/m v.

Het in dit lid bepaalde is niet van toepassing wanneer bij de functie-indeling al rekening is gehouden met het eventueel waarnemen van een hogere functie.

Lagere functie – algemeen

8. De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de hierbij behorende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand/periode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden.
9. Wanneer een werknemer, die volgens de periodiekenschaal wordt beloond, door eigen toedoen in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, bedraagt de verlaging van het huidige salaris:
 - de helft van het verschil tussen de salarissen bij periodiek-1 van de 2 betrokken functiegroepen en
 - zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het salaris vermeld bij de eerstkomende lagere periodiek in de lagere functiegroep.
10. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de hierbij behorende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand/periode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden. Er worden dan zoveel periodieken toegekend als nodig zijn om de in artikel 6.2.11 bedoelde inschaling mogelijk te maken (de persoonlijke toeslag). Het bepaalde in artikel 6.2.11 t/m 6.2.15 is hier van toepassing.

Lagere functie – persoonlijke toeslag

11. Wanneer een werknemer, die beloond wordt volgens de periodiekenschaal, in een lagere functiegroep wordt ingedeeld als gevolg van:
 - bedrijfsomstandigheden,
 - opheffen van functies,
 - een medische verklaring (anders dan bedoeld in artikel 6.2.15), wordt hij opnieuw ingeschaald op een salaris, dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Wanneer het toekennen van periodieken als bedoeld in artikel 6.2.16 hiervoor niet voldoende is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.
12. Bij herindeling in een hogere functiegroep of bij toekenning van

een periodiekenschaalverhoging, wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt.

13. Bij algemene verhogingen van de salarisschalen wordt de persoonlijke toeslag afgebouwd met een kwart van deze verhoging (gemaximeerd tot 1% van het salaris bij periodiek-1).
14. Resteert er bij het bereiken van 57,5-jarige leeftijd een persoonlijke toeslag, dan wordt deze niet meer afgebouwd en zal deze meegroeien met de loonsverhogingen in het kader van deze CAO.
15. Het salaris van een:
 - werknemer die door gebreken zijn oorspronkelijke functie niet meer kan vervullen of
 - voor de vervulling van zijn functie minder valide werknemer, zal door de werkgever (in afwijking van het in artikel 6.2 bepaalde) naar redelijkheid worden vastgesteld. Hierbij wordt rekening gehouden met het aantal periodieken en/of dienstjaren en met eventuele uitkeringen op grond van de sociale verzekeringswetgeving.

Overigen

16. Wanneer een nieuwe werknemer in een functie bij een andere werkgever zoveel bruikbare ervaring heeft opgebouwd voor deze functie dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van periodiek-1 te belonen, kunnen hem in overeenstemming met die ervaring extra periodieken worden toegekend.
 17. Voor elke dienst of gedeelte daarvan die een werknemer in een maand niet heeft gewerkt vanwege afwezigheid zonder behoud van salaris (zoals militaire dienst, werkloosheid en schorsing), indienstreding of ontslag, wordt het inkomen met een evenredig deel verminderd.
Wanneer niet gewerkt is wegens geoorloofd verzuim of arbeidsongeschiktheid geldt het bepaalde in de artikelen 8.3, 8.4, 8.6, 8.7, 9.1 en 9.3.
 18. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand/periode uitbetaald.
 19. Wanneer de werknemer op reguliere basis meerdere functies vervult, zal de beloning daarvoor plaatsvinden op basis van de hoogst ingeschaalde functie.
 20. Tussentijdse salariswijzigingen vinden alleen plaats bij indeling in een andere functiegroep vanwege:
 - promotie (zie artikel 6.2.5),
 - bedrijfsomstandigheden (zie artikel 6.2.10),
 - demotie door eigen schuld, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek (zie artikel 6.2.11),
 - het bereiken van de bij de (hogere) functie passende vaardigheden en ervaring (zie artikel 6.2.3).
3. Vakantiewerkers (leeftijdsschalen)

Margarine- en Spijsvetindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

1. Van de salarisschalen worden de leeftijdschalen afgeleid; deze zijn opgenomen in Bijlage II. De leeftijdschalen zijn uitsluitend van toepassing op vakantiewerkers. Hiertoe worden ook gerekend de vakantiewerkers die via een uitzendbureau worden ingeleend.
2. Een vakantiewerker die in de leeftijdschaal valt, ontvangt het salaris dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin de vakantiewerker jarig was.

Artikel 7

Toeslagen, uitkeringen en vergoedingen

1. Ploegentoeslag

Algemeen

1. Als een werknemer in een 2- of 3-ploegendienst werkt zijn de volgende percentages per dienst tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 24.00 uur van toepassing voor uren gewerkt in:
een ochtenddienst: 13%
een middagdienst: 13%
een nachtdienst: 29%
2. Voor gewerkte uren op zaterdag tussen 00.00 uur en 13.00 uur wordt een toeslag betaald van 50%.
3. Voor gewerkte uren tussen zaterdag 13.00 uur en maandag 06.00 uur wordt een toeslag betaald van 100%.
4. Bij arbeid in een 4/5-ploegendienst is het gestelde in artikel 5.6 van deze CAO van toepassing.

Afbouw

5. Als een werknemer op verzoek van de werkgever wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een dienstrooster dat met een lager percentage toeslag wordt beloond, dan ontvangt hij daarvoor een vergoeding wanneer hij 3 maanden of langer in ploegendienst heeft gewerkt.
Deze vergoeding is afhankelijk van de periode waarin hij, bij het beëindigen van het werken in de ploegendienst, onafgebroken in deze ploegendienst heeft gewerkt.
De vergoeding wordt uitgedrukt in een percentage van het bedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing:
 1. van 3 tot 6 maanden in ploegendienst:
100% tijdens de lopende maand;
 2. van 6 maanden tot 3 jaar in ploegendienst:

- 100% tijdens de lopende en daaropvolgende maand;
 - 3. van 3 tot 5 jaar in ploegendienst:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80% gedurende twee maanden daaropvolgend
 - 60% gedurende twee maanden daaropvolgend
 - 40% gedurende de hierop volgende maand
 - 20% gedurende de hierop volgende maand;
 - 4. 5 jaar en langer in ploegendienst:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80% gedurende vier maanden daaropvolgend
 - 60% gedurende vier maanden daaropvolgend
 - 40% gedurende drie maanden daaropvolgend
 - 20% gedurende drie maanden daaropvolgend
 - 5. 5 jaar en langer in ploegendienst en bovendien 57,5 jaar of ouder op het moment van overplaatsing:
 - geen afbouw van de ploegentoeslag.

Dit geldt ook voor werknemers van 55 jaar of ouder die de ploegendienst op eigen verzoek verlaten (zie artikel 5.5) voor de vervulling van een dagdienstvacature.

Na het bereiken van de 57,5-jarige leeftijd wordt de ploegentoeslag van de werknemer of het eventuele restant daarvan niet meer afgebouwd en zal dit restant meegroeien met de loonsverhogingen in het kader van deze CAO.
 - 6. Bij een rooster met een combinatie van een 2- en 3-ploegendienst (combi-rooster) is bovenstaande afbouwregeling van toepassing bij de wijziging van een 3-ploegendienst naar een 2-ploegendienst.
2. Ploegenwissel-/sprongtoeslag
- 1. Een werknemer in ploegendienst die wordt overgeplaatst naar een andere dienst, ontvangt hiervoor – naast de ploegentoeslag (zie artikel 7.1) – per overgang een eenmalige toeslag van 1% van het maandsalaris of 1,09% van het periodesalaris.
 - 2. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alléén opnieuw betaald als de werknemer op het moment van de terugplaatsing ten minste 7 opeenvolgende diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.
3. Overwerk- en meerurentoeslag
- Voltijd-werknemers
- 1. Overuren zijn de uren die een voltijd-werknemer incidenteel in opdracht van de werkgever méér werkt dan de normale arbeidsduur (zie artikel 5.1.1) en die boven het vastgestelde dienstrooster uitgaan.
 - 2. Als in opdracht van de werkgever wordt gewerkt waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, dan kunnen de gemaakte overuren boven de 40 uur worden

Margarine- en Spijvetindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

uitbetaald in geld of worden gecompenseerd in vrije tijd met een toeslag.

Compensatie in tijd

3. De hier bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur inclusief de hiervoor geldende toeslagen worden bij voorkeur vergoed in vrije tijd, wanneer de werkgever van mening is dat de bedrijfssomstandigheden dit toelaten. De vrije tijd moet binnen 60 kalenderdagen na de overschrijding worden opgenomen. Wanneer wordt gekozen voor compensatie in vrije tijd dan bedraagt de vergoeding, inclusief het doorbetaalde salaris, de volgende percentages van het uurloon:

	% van het uurloon
maandag t/m zaterdag 13.00 uur	100%
zaterdagen vanaf 13.00 uur en zondagen	150%

Uitbetaling in geld

4. Wanneer wordt gekozen voor uitbetaling in geld, dan bedraagt de vergoeding inclusief het doorbetaalde salaris de volgende percentages van het uurloon:

	% van het uurloon
uren op maandag t/m zaterdag 13.00 uur	150%
uren op zaterdagen van 13.00 uur en op zondagen	200%
uren op feestdagen	300%

Deeltijd-werknemers

5. Meeruren zijn de uren die een deeltijd-werknemer incidenteel in opdracht van de werkgever méér werkt dan de met deze werknemer overeengekomen arbeidsduur zonder dat de normale arbeidsduur (zie artikel 5.1.1) wordt overschreden.
6. Voor deze meeruren geldt een toeslag van 25% ter compensatie van vakantiedagen, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en arbeidsduurverkorting. Werkt een deeltijd-werknemer in ploegendienst dan is ook de betreffende ploegentoeslag op deze meeruren van toepassing.

Extra gang

7. De werknemer die voor het verrichten van overwerk een extra gang van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt een vergoeding van een uurloon. Daarnaast wordt de duur van het verrichte overwerk vergoed met een minimum van 1 overwerkuur.

Algemeen

8. De bepalingen over (de toeslag op) overwerk voor werknemers in 4/5ploegendienst zijn opgenomen in artikel 5.6.

4. Verschoven uren toeslag

Als in opdracht van de werkgever wordt gewerkt op tijden die afwijken van het voor de werknemer geldende ploegdienstrooster, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, dan wordt hiervoor een toeslag gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur op:

	% van het uurloon
maandag t/m zaterdag	50%
zondag	100%
feestdagen	200%

5. Verzuimuren toeslag

1. De werknemer in dagdienst die overwerk verricht op uren tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn volgende dienst, hoeft zijn dienst pas te beginnen nadat hij evenzoveel uren heeft verzuimd als hij heeft overgewerkt. Begint het overwerk op of na 04.00 uur dan ontstaat er geen aanspraak op verzuimuren.
2. Het aantal verzuimuren bedraagt maximaal 11 uur. De verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen:
 - bij aanvang van de dienst die direct volgt op het overwerk en
 - binnen 24 uur na het einde van het overwerk.Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen. De werkgever is daarvoor dan geen betaling of vergoeding verschuldigd.
3. Het in artikel 7.5.1 en 7.5.2 gestelde is ook van toepassing op werknemers in ploegdienst, tenzij de eerstvolgende dienst 11 uren of meer na het beëindigen van het overwerk aanvangt; dan ontstaat geen recht op verzuimuren.

6. Consignatievergoeding

1. Onder consignatie wordt verstaan dat de werknemer voor de werkgever buiten de normale werktijd bereikbaar is en na oproep beschikbaar is voor werkzaamheden.
2. De werknemer die in opdracht van de werkgever is geconsigneerd, ontvangt daarvoor de volgende vergoeding per dag op:

Margarine- en Spijvetindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

3. Voor de werknemer die op verzoek van de werkgever geen consignatiedienst meer vervult, is de afbouwregeling voor ploegen-toeslag overeenkomstig van toepassing. Zie hiervoor artikel 7.1.5. Als de werknemer op eigen verzoek geen consignatiedienst meer vervult dan geldt er geen afbouwregeling voor deze toeslag.
7. Vakantietoeslag
 1. Uiterlijk in mei wordt de vakantietoeslag uitbetaald. Deze toeslag bedraagt 8% over de in de laatste 12 maanden verdiende maandinkomens of de in de laatste 13 perioden verdiende periodeinkomens.
Bij de uitbetaling van de vakantietoeslag bedraagt deze niet minder dan € 1.275,69 bruto voor vakvolwassen werknemers. Per 1 mei 2002 wordt dit minimum verhoogd naar € 1.320,34 en per 1 mei 2003 naar € 1.366,55.
 2. Bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid uitbetaald.
8. Jaarlijkse uitkering
 1. De werkgever zal jaarlijks aan de werknemer die minstens 2 maanden werkzaam is in de onderneming, een uitkering toekennen van tenminste 3% van het in dat jaar verdiende inkomen, zoals bedoeld in artikel 1.6 en 1.8.
In geval van ziekte of ongeval wordt de uitkering toegekend over de wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen die de werknemer dat jaar heeft ontvangen.
Bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de uitkering naar evenredigheid worden uitbetaald.
 2. Wanneer in een onderneming een winstdelingsregeling bestaat, wordt de in artikel 7.8.1 genoemde uitkering hiermee verrekend.

Artikel 8

Vakantie, verlof en feestdagen

1. Vakantie

Algemeen

1. Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar.
2. Iedere werknemer heeft over het vakantiejaar waarin hij onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest, recht op 25 vakantiedagen (= diensten) van 8 uren, wat overeen komt met 200 vakantieuren. Van dit vakantieverlof kunnen 3 kalenderweken aaneengesloten worden opgenomen. De overige dagen worden als snipperdagen aangemerkt (zie artikel 8.1.9 en 8.1.10).
3. De werknemer die in een vakantiejaar minder dan 12 maanden bij zijn tegenwoordige werkgever in dienst is geweest, heeft voor elke maand of periode dienstverband recht op een evenredig deel van de in artikel 8.1.2 bedoelde vakantieuren.
4. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt ervan uitgegaan dat een werknemer:
 - die voor of op de 15e van de maand in of uit dienst treedt: op de eerste dag van die maand in of uit dienst is getreden.
 - die na de 15e van de maand in of uit dienst treedt: op de eerste dag van de navolgende maand in of uit dienst is getreden.Als het dienstverband korter dan 1 maand heeft geduurd dan zal het aantal vakantiedagen waarop de werknemer recht heeft worden uitbetaald.

Extra vakantie

5. Jeugdige werknemers die op 1 januari van enig jaar jonger dan 18 zijn, krijgen 3 extra vakantiedagen.
6. De werkgever geeft iedere werknemer die op 1 januari van een jaar bij hem:
 - een onafgebroken dienstverband heeft van 15 tot en met 19 jaar of die de 50-jarige leeftijd heeft bereikt: 1 dag of dienst extra vakantie per jaar;
 - een onafgebroken dienstverband heeft van 20 tot en met 24 jaar: 2 dagen of diensten extra vakantie per jaar;
 - een onafgebroken dienstverband heeft van 25 tot en met 29 jaar of de 55-jarige leeftijd heeft bereikt: 3 dagen of diensten extra vakantie per jaar;
 - een onafgebroken dienstverband heeft van 30 jaar en meer of de 60-jarige leeftijd heeft bereikt: 4 dagen of diensten extra vakantie per jaar.

De werkgever heeft het recht te bepalen dat deze dagen direct volgend op de aaneengesloten vakantiedagen worden opgenomen.

Margarine- en Spijvetindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Aaneengesloten vakantie

7. De aaneengesloten vakantie wordt, voorzover mogelijk, gegeven in de maanden half juni tot en met half september. Verzoeken tot het opnemen van aaneengesloten vakantie worden ingewilligd, tenzij gewichtige bedrijfsbelangen dit niet toelaten. Werknemers die gebonden zijn aan schoolvakanties via hun kinderen en/of hun partner zullen in de maanden half juni tot en met half september voorrang krijgen.
8. Wanneer de aaneengesloten vakantie samenvalt met één of meer feestdagen of vaste snipperdagen zal de aaneengesloten vakantie met dat betreffende aantal dagen worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan geeft dat betreffende aantal als extra snipperdagen toe te kennen. De data daarvan worden door de werkgever na overleg met de werknemer vastgesteld.

Snipperdagen

9. Na de aaneengesloten vakantie en de met instemming van de OR vastgestelde collectieve snipperdagen blijven er nog vakantie-rechten over. Dat zijn de zogenoemde vrije snipperdagen.
10. De vrije snipperdagen worden op verzoek van de werknemer en in overleg met de werkgever individueel vastgesteld. De werkgever kan bepalen dat het verzoek binnen een bepaalde termijn vóór de gewenste 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.

Niet opgenomen vakantierechten

11. Wanneer de werknemer zijn vakantie- en snipperdagen niet heeft opgenomen vóór 30 september volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, heeft de werkgever het recht data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal opnemen.
Niet opbouwen van vakantierechten tijdens onderbreking van de werkzaamheden
12. Wanneer de werknemer over een bepaalde periode geen aanspraak kan maken op salaris, omdat hij in die tijd zijn werkzaamheden niet verrichtte, bouwt hij over deze tijd geen vakantie-rechten op.
13. In afwijking van artikel 8.1.12 bouwt de werknemer wel vakantie-rechten op wanneer hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht vanwege:
 1. arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer,

2. zwangerschaps- en bevallingsverlof,
3. het opgeroepen zijn voor militaire dienst anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige,
4. het opnemen van vakantie gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst opgebouwde maar niet opgenomen vakantie,
5. met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst,
6. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 8.4 bij 2 en 3,
7. het genieten van zogenoemd politiek verlof als bedoeld in de artikelen 643 en 645 BW.

In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte worden vakantierechten opgebouwd over de laatste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid. Als de onderbreking tussen tijdvakken van arbeidsongeschiktheid minder dan 1 maand bedraagt, dan worden deze tijdvakken samengeteld. Dit geldt ook wanneer de onderbreking in meer dan 1 vakantiejaar valt.

14. Ten aanzien van het tijdstip van aanvang en einde van de in artikel 8.1.13 bedoelde onderbreking is de bepaling in artikel 8.1.4 overeenkomstig van toepassing.
15. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar nog geen 18 jaar is, bouwt ook vakantierechten op over de tijd die hij besteedt aan het volgen van scholing waartoe de werkgever hem wettelijk in de gelegenheid moet stellen.

Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop niet wordt gewerkt.

16. Dagen waarop de werknemer niet heeft gewerkt om één van de volgende redenen gelden niet als (vastgestelde) vakantie of snipperdag. De reden moet dan wel vooraf bij de werkgever worden gemeld. Vindt geen melding vooraf plaats, dan geldt die dag (of die dagen) gewoon als vakantie- of snipperdag.
 - a. ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer,
 - b. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor de eerste oefening,
 - c. het opnemen van verlof gebaseerd op in een vorig dienstverband verworven maar niet opgenomen verlof,
 - d. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst,
 - e. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband,
 - f. zwangerschap of bevalling,
 - g. het volgen van scholing, zoals bedoeld in artikel 8.1.15,

Margarine- en Spijsvetindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- h. Priesterwijding van een zoon of broer en bij Grote Professie van een kind, pleegkind, broer of zuster,
 - i. bij overlijden van de partner (artikel 8.3.2.d),
 - j. bij overlijden van één van de ouders, schoonouders of niet tot het gezin van de werknemer behorende eigen kinderen (artikel 8.3.2.a),
 - k. bij begrafenis van één van de 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 (artikel 8.3.2.c),
 - l. bij het nakomen van buiten de schuld van de werknemer door de overheid opgelegde verplichtingen die de werknemer persoonlijk moet gaan vervullen (artikel 8.3.2.e).
17. Is het niet mogelijk om vooraf mededeling te doen, zoals bij de verhinderingen genoemd in artikel 8.1.16 onder i) t/m l), dan kan dit ook onmiddellijk na afloop van de vakantie- of snipperdag gebeuren.
- Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet wanneer:
- de verhinderende te wijten is aan ziekte van de werknemer,
 - deze ziekte door de werkgever wordt geaccepteerd of over die dagen een wettelijke uitkering op grond van ziekte is ontvangen, en
 - de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie op geen enkele wijze tot haar recht kon komen.
18. Wanneer de vastgestelde vakantiedagen, als gevolg van oorzaken zoals hiervoor genoemd, niet als zodanig worden opgenomen, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop deze dagen alsnog kunnen worden opgenomen.

Vakantie bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst

19. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst heeft de werknemer voor elke maand dat hij vanaf 1 januari van het voorafgaande jaar bij de werkgever werkzaam is geweest en waarvoor hij nog geen vakantie- en snipperdagen heeft opgenomen, recht op een evenredig deel vakantie met behoud van salaris.
- Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd na ten minste 2 jaar onafgebroken arbeidsongeschiktheid, dan zullen de vakantiedagen die niet zijn opgenomen, worden uitbetaald.
20. Als een werknemer ontslag neemt of op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 678 BW wordt ontslagen, is de werk-

nemer verplicht teveel betaald salaris, in verband met teveel opgenomen vakantie- of snipperdagen, aan de werkgever terug te betalen.

21. Tenzij tussen de werkgever en de betreffende werknemer anders wordt overeengekomen, wordt de opzeggingstermijn niet aange-
wezen voor het opnemen van vakantie- en/of snipperdagen.
 22. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst reikt de werkgever aan
de werknemer een verklaring uit waaruit blijkt op hoeveel vakan-
tiedagen zonder behoud van salaris de werknemer op dat tijdstip
nog recht heeft.
Bij vorige werkgever(s) opgebouwde vakantierechten
 23. De werknemer moet bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst
de werkgever meedelen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn
vorige werkgever(s) opgebouwd maar niet opgenomen heeft,
zodat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud
van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
2. Vrije uren oudere werknemer
 1. De werknemer die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, kan op
zijn verzoek per kalenderkwartaal extra vrije uren opnemen.
 2. De vrije tijd bedraagt maximaal per kalenderjaar:
voor 60-jarigen: 4 uur per kwartaal
voor 61-jarigen: 8 uur per kwartaal
voor 62-jarigen: 12 uur per kwartaal
voor 63-jarigen: 32 uur per kwartaal
voor 64-jarigen: 48 uur per kwartaal
 3. In aansluiting op artikel 8.2.1 en 8.2.2 kan de werknemer die in
nachtdienst werkt op zijn verzoek per kalenderkwartaal extra
vrije uren opnemen. Deze bedragen maximaal per kalenderjaar:
vanaf 57,5-jarige leeftijd: 16 uur per kwartaal
vanaf 60-jarige leeftijd: 24 uur per kwartaal
 4. De manier waarop de extra vrije tijd wordt opgenomen, wordt in
onderling overleg tussen werkgever en werknemer geregeld. De
vrije tijd zal bij voorkeur per dag of per week worden opgeno-
men.
 3. Kort verzuim met behoud van inkomen
 1. De werkgever is geen salaris verschuldigd voor de tijd dat de
werknemer de overeengekomen werkzaamheden niet heeft ver-
richt.
 2. In afwijking van het in artikel 629 BW bepaalde wordt het sala-
ris van de werknemer in de volgende gevallen en de daarbij ver-
melde tijd wel doorbetaald als hij de werkzaamheden niet heeft
kunnen verrichten. Hierbij moet de werknemer de werkgever
zoveel mogelijk minstens 1 dag tevoren (met opgave van reden)
van het verzuim in kennis te stellen.
 - a. Twee dagen:

Margarine- en Spijvetindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- bij huwelijk of registratie van het partnerschap van de werknemer,
 - bij bevalling van de partner,
 - bij adoptie (1),
 - bij overlijden van één van de ouders, schoonouders of niet inwonende eigen kinderen (2).
- b. Eén dag:
- bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van de werknemer, diens ouders, schoonouders of grootouders,
 - bij Priesterwijding van een zoon of broer,
 - bij Grote Professie van een kind, pleegkind, broer of zuster,
 - bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer.
- c. Voor de duur van de plechtigheid als deze wordt bijgewoond:
- bij huwelijk van één van de ouders, schoonouders, eigen of pleegkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters van de werknemer,
 - bij begrafenis of crematie van één van de ouders, schoonouders, (over)grootouders, niet inwonende eigen kinderen, aangehuwde kinderen, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters van de werknemer (2).
- d. De dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie:
- bij overlijden van de partner,
 - bij overlijden van niet inwonende eigen of pleegkinderen.
- e. Zolang als nodig is:
- voor het nakomen van buiten de schuld van de werknemer door de overheid opgelegde verplichtingen die de werknemer persoonlijk moet gaan vervullen. Dit geldt alleen als de vervulling niet mogelijk is buiten de arbeidstijd van de werknemer en hij daarvoor op geen enkele wijze een vergoeding ontvangt.
- f. Een redelijke tijdsduur met een maximum van 4 uur:
- voor noodzakelijk bezoek van de werknemer aan een specialist.
- g. Maximaal 1 dag per jaar:
- bij verhuizing van de werknemer wanneer dit in overleg met de werkgever gebeurt.
1. Een werknemer in ploegdienst kan in verband met de bevalling van zijn partner of de adoptie in overleg met de bedrijfsleiding gedurende 2 weken in dagdienst werken zonder consequenties voor wat betreft de beloning.

2. Wanneer men is belast met de regeling van de begrafenis of crematie: van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, maar maximaal 5 dagen.
3. Wanneer wordt deelgenomen aan vormings- en scholingsonderwijs bij erkende instituten hebben werknemers tot en met 18 jaar tijdens de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 1 hele dag per week recht op vrijaf met behoud van salaris.
4. Verzuim zonder behoud van inkomen
In artikel 628 BW is bepaald in welke gevallen doorbetaling van salaris moet plaatsvinden. In de volgende gevallen is de werkgever daartoe niet gehouden:
 2. invoering van een verkorte werkweek (een zogenoemde nul-uren-week daaronder begrepen), alleen wanneer de werkgever daarvoor de vereiste vergunning (volgens artikel 8 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen) is verleend en hij pas ná overleg met de vakverenigingen tot het aanvragen van een vergunning overgaat. Het al dan niet toepassen van een aanvullingsregeling zal bij dit overleg één van de onderwerpen zijn. Een termijn van 1 week voor dit voorafgaande overleg is voldoende;
 3. verlenging van een verkorte werkweek (een zogenoemde nul-uren-week daaronder begrepen), alleen wanneer deze onder dezelfde voorwaarden plaatsvindt. De werkgever stelt de vakverenigingen daarvan ten minste 1 week vóór het ingaan van de verlenging in kennis. Dit geldt ook als verlenging plaatsvindt op afwijkende voorwaarden ten aanzien van aantal werknemers of aantal uren. De werkgever zal dan – wanneer gewenst – met hen overleg plegen.
Als verlenging plaatsvindt op afwijkende voorwaarden voor wat betreft de aanvulling dan zal de werkgever de onder 2. omschreven procedure volgen. In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het normale uurloon zonder overwerkvergoeding, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.
5. Zaterdag, zon- en feestdagen
 1. Onder feestdagen wordt verstaan: nieuwjaarsdag, 1e en 2e paasdag, hemelvaartsdag, Koninginnedag (30 april), 1e en 2e pinksterdag, 1e en 2e kerstdag en de nationale bevrijdingsdag (5 mei) éénmaal per 5 jaar.
 2. Het werken op zaterdag, zon- en feestdagen wordt zoveel mogelijk voorkomen, maar is voor werknemers verplicht als de werkgever meent dat dit noodzakelijk is.
 3. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze CAO worden de zon- en feestdagen geacht te lopen van 00.00 tot 24.00 uur.
 4. Voor ploegendiensten begint de feestdag bij het einde van de

Margarine- en Spijsvetindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

laatste dienst die aanvangt vóór die feestdag en eindigt hij bij de aanvang van de eerste dienst ná die feestdag.

6. Ouderschapsverlof
Voor ouderschapsverlof gelden de wettelijke regelingen. De pensioenopbouw wordt niet onderbroken tijdens dit verlof.
De door de werknemer verschuldigde premie zal met hem worden verrekend, eventueel na afloop van de verlofperiode.
7. Zorgverlof
Werknemers kunnen met het oog op een onderbreking van hun loopbaan ten behoeve van zorgverlof gedurende maximaal 2 jaar 5 dagen per jaar sparen uit overwerk, bovenwettelijke vakantiedagen of roostervrije dagen. Zie ook artikel 11.7 inzake CAO a la Carte.

Artikel 9

Arbeidsongeschiktheid

1. Algemeen
Algemeen
 1. Wanneer een werknemer wegens ziekte, zwangerschap of bevaling niet in staat is de overeengekomen werkzaamheden te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet (ZW), de Wet Terugdringing Ziekteverzuim (WTZ), de Wet Premie-differentiatie en Marktwerking bij Arbeidsongeschiktheidsverzekering (PEMBA) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voorzover hierna niet anders bepaald.
- Loondoorbetaling plus aanvulling
2. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer betaalt de werkgever tijdens de wettelijke periode van maximaal 52 weken 70% van het netto inkomen van de werknemer door. Tijdens genoemde periode wordt dit aangevuld tot 100% van het netto inkomen van de werknemer.
- Aanvulling op de WAO-uitkering
3. a. Bij volledige arbeidsongeschiktheid: wanneer de werknemer bij het begin van de arbeidsongeschiktheid tenminste 1 jaar in dienst is van de werkgever, zal de WAO-uitkering maximaal 1 jaar worden aangevuld tot 100% van het netto inkomen.

- b. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid: wanneer de werknemer bij het begin van de arbeidsongeschiktheid tenminste 1 jaar in dienst is van de werkgever, zal aan de werknemer die in passende arbeid werkzaam is, een aanvulling tot 100% worden verstrekt op het dan geldende netto inkomen en de WAO-uitkering.
De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar, gerekend vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid. Daarna geldt het bepaalde in artikel 6.2.15 van deze CAO.
De aanvulling kan niet méér bedragen dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid.
- c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid: wanneer de werknemer bij het begin van de arbeidsongeschiktheid tenminste 1 jaar in dienst is van de werkgever, zal aan de werknemer waarvoor geen passende arbeid beschikbaar is en wanneer hij een WAO-uitkering en een WW-uitkering ontvangt, op deze uitkeringen een aanvulling tot 100% worden verstrekt van het netto inkomen.
De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar, gerekend vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid. De aanvulling kan niet méér bedragen dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid.
- d. Voor de berekening van de hiervoor bedoelde aanvullingen op de WAO-uitkering gelden de uitkeringsbepalingen van vóór de wetwijziging (01.08.1993).
- e. Onder netto inkomen wordt in dit artikel verstaan: het inkomen dat de werknemer genoten zou hebben als hij niet door arbeidsongeschiktheid verhinderd zou zijn geweest zijn normale arbeid te verrichten.
De in artikel 9.1.2 en 9.1.3 bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt. De aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.

Uitzonderingen op loondoorbetaling en aanvullingen

- 4. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en/of aanvullingen
 - te weigeren aan de werknemer die:
 - I. door opzet arbeidsongeschikt is geworden,
 - II. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd,
 - III. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht hoewel hij daartoe wel in staat is, op te schorten en de aanvullingen te weigeren aan de werknemer die:
 - IV. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controle-voorschriften), te weigeren aan de werknemer die:
 - V. misbruik maakt van de voorziening.
- De bepalingen in dit artikel worden nader uitgewerkt in de regels

Margarine- en Spijvetindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

en aanwijzingen in verband met ziekte, die in overleg met de OR worden of zijn opgesteld.

3. Uitkering na overlijden

Als een werknemer overlijdt zal aan zijn nabestaanden een overlijdensuitkering worden verstrekt. Deze bedraagt het laatstgenoten inkomen over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus het inkomen over de 2 hierop volgende kalendermaanden. Onder „laatstgenoten inkomen” wordt in dit verband verstaan het inkomen, vermeerderd met beloningen voor structureel overwerk, naar evenredigheid vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

Indien van toepassing worden overlijdensuitkeringen op grond van de Ziektewet en/of de WAO op deze uitkering door de werkgever in mindering gebracht.

Onder „nabestaanden” wordt verstaan:

- a. de partner;
- b. wanneer de partner niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.

(Geen uitkering is verschuldigd wanneer door eigen schuld van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de Ziektewet of WAO.)

Artikel 11

Overige bepalingen

1. Sociaal beleid

Algemeen

1. a. De werkgever zal de uitgangspunten, normen en regels, die hij hanteert bij het ontwikkelen en uitvoeren van het sociale beleid schriftelijk formuleren en motiveren.
- b. Deze beleidsformulering zal onder meer plaatsvinden ten aanzien van:
 - werkgelegenheid, het aantal arbeidsplaatsen en de verwachtingen op dit terrein,
 - promotiebeleid en de loopbaanontwikkeling,
 - vacature-, aanstellings- en ontslagbeleid,
 - opleidingsbeleid, beoordelingsbeleid.
- c. Ter beoordeling van de beleidsuitgangspunten en het gevoerde sociale beleid in de onderneming verstrekt de werk-

- gever tenminste eenmaal per jaar een sociaal jaarverslag waarin de uitgangspunten en de feitelijke gegevens zijn opgenomen.
- d. De werkgever zal dit verslag toezenden aan de vakverenigingen en op aanvraag aan iedere werknemer ter beschikking stellen.

Seksuele intimidatie

2. De werkgever is verplicht tot het voeren van een beleid dat seksuele intimidatie binnen de organisatie bestrijdt. Van seksuele intimidatie is sprake als:
- a. een werknemer door oneigenlijk gebruik van het gezag, waaraan hij door zijn arbeidsovereenkomst is onderworpen, uitdrukkelijk tegen zijn wil wordt gedwongen seksuele handelingen te ondergaan en/of
 - b. hij in de werksituatie wordt geconfronteerd met woorden of daden op seksueel gebied, waarvan betrokkene laat blijken en/of pleger redelijkerwijs moet begrijpen dat betrokkene deze ongewenst vindt.
- Een persoon binnen de organisatie zal worden belast met de eerste opvang van werknemers die dergelijk ongewenst gedrag hebben ondergaan en daarover willen praten.

Vacatures

3. Rekening houdend met de taak en de positie van de OR en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:
- a. 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;
 - b. alle volledige en deeltijdvacatures aan- of afmelden bij het betreffende Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening om daarmee de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen;
 - c. als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenoemde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers) en aan hun arbeidsomstandigheden.

Ingeleende arbeidskrachten

4. De werkgever draagt aan ingeleende arbeidskrachten (die niet vallen onder de bepalingen van een CAO) geen werkzaamheden op die verricht kunnen worden door de werknemers in zijn dienst, tenzij hierover overleg is gepleegd met de OR. Het voorgaande is niet van toepassing wanneer die werkzaamheden van een dergelijke omvang zijn dat deze met het dan bestaande

Margarine- en Spijvetindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig uitgevoerd kunnen worden, dit gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering.

De werkgever laat niet toe, dat deze werkzaamheden door die ingeleende arbeidskrachten voor 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 respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht bij de werkgever met wie hij geen arbeidsovereenkomst is aangegaan.

5. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten waarvoor op grond van artikel 11.1.4 voorafgaand overleg met de OR vereist is, dan zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de OR. Overigens staat het de vakverenigingen vrij 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.

Organisatiebureaus

7. Zodra besloten is een opdracht te geven aan een extern organisatiebureau zal de werkgever de vakverenigingen en de OR hierover informeren, waarbij mededeling zal worden gedaan over de voorgenomen opdracht aan dit organisatiebureau. De vakverenigingen en de OR worden vervolgens in de gelegenheid gesteld hierover hun visie kenbaar te maken.

Werkervaringsplaatsen

8. Tijdens de looptijd van deze CAO zullen werkgevers zich inspannen om 15 werkervaringsplaatsen aan te bieden. Eén en ander kan onder andere worden ingevuld door trajectbemiddeling (bijv. via het reïntegratiebedrijf, zie ook Bijlage VI, lid VI-2). De eventuele kosten komen voor rekening van de werkgevers. Ieder halfjaar zal rapportage plaatsvinden aan de betrokken vakorganisaties en ondernemingsraden. De doelgroep omvat ook gedeeltelijk arbeids(on)geschikten.

Kwaliteit van de arbeidsplaats

9. De werkgever zal alle maatregelen nemen die naar redelijkheid

nodig geacht kunnen worden voor de veiligheid in zijn onderneming. Om deze veiligheid te bevorderen en de wettelijke voorschriften op dit gebied uit te voeren zal de werkgever met instemming van de OR – waar dat nodig is – regelingen opstellen. Alle milieuhygiënische aspecten verbonden aan het productieproces kunnen in de OR aan de orde worden gesteld. De werkgever zal maatregelen, die in verband daarmee genomen moeten worden, zo mogelijk in overleg met de OR uitvoeren. De werkgever moet zodanige aandacht aan de arbeidsomstandigheden besteden, dat er sprake is van een zo veilig, gezond en menselijk mogelijke arbeidsplaats. Daar waar dit nodig is, zullen maatregelen worden getroffen om dit te realiseren. In Bijlage VI van deze CAO is de tekst opgenomen met betrekking tot gezond werken.

2. Faciliteiten vakverenigingen
 3. 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 bij ontslag worden dezelfde maatstaven gehanteerd als voor werknemers die geen vakbondsfunctie vervullen.
 4.
 - a. Op hun verzoek zullen de vakverenigingen over de algemene gang van zaken in de 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 arbeidsplaatsen als aan de afwijkingen ten opzichte van eerder uitgesproken verwachtingen.
 - b. Wanneer 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 a).
3. Ingrijpende wijzigingen in de onderneming
 1. 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 of tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij aantoonbare bijzondere omstandigheden, zoals onder andere hierna omschreven, hiertoe noodzaken.
 2. Naast de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusiegedragsregels en de Wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever die overweegt
 - een fusie aan te gaan,
 - een bedrijf of bedrijfs onderdeel te sluiten en/of
 - het personeelsbestand ingrijpend te reorganiseren, op een zo vroeg mogelijk tijdstip de vakverenigingen uitnodigen voor

Margarine- en Spijsvetindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- overleg over de daaruit voor de werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.
3. 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.
 4. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakverenigingen en de OR.
 5. Wanneer 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 moet worden gehouden en welke voorzieningen kunnen worden getroffen.
 6. De in een sociaal plan opgenomen financiële regelingen komen ten laste van de betrokken onderneming voorzover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.
 7. Wanneer de werkgever van oordeel is dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden tot ontslag moet worden overgegaan, zal bij de aanzegging ook de duur van de arbeidsovereenkomst in aanmerking worden genomen. In het algemeen zullen werknemers met het kortste dienstverband het eerste voor ontslag in aanmerking komen, tenzij het belang van de onderneming zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever uitdrukkelijk verzet. Wanneer de werkgever overgaat tot het opnieuw in dienst nemen van werknemers, geeft hij hierbij zoveel mogelijk voorrang aan die werknemers, die het langste dienstverband bij de onderneming hadden. Daarbij is het van belang dat zij bekwaam zijn de op te dragen werkzaam te verrichten en dat er niet meer dan een half jaar verstreken is sinds hun ontslag.
4. Kinderopvang
- Maximaal 0,25% van de loonsom zal worden besteed om te komen tot inventarisatie en praktische invulling van het gewenste bedrijfsmaatwerk op het gebied van kinderopvang. Dit gebeurt in overleg met de OR en op basis van onderstaande uitgangspunten:
- regeling voor kinderen in de leeftijd van 0 tot en met 12 jaar,
 - opvang uitsluitend in erkende instellingen,
 - een inkomensafhankelijke bijdrage van de werknemer volgens de Adviestabel Ouderbijdragen, zoals opgesteld door het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

5. Milieu

Partijen erkennen hun verantwoordelijkheid ten opzichte van zowel het „interne” milieu met betrekking tot de arbeidsomstandigheden, als van het „externe” milieu in hun omgeving. In het kader van het interne milieu wordt jaarlijks een arbeidsveiligheidsrapport opgesteld en wordt ook in het ARBO-jaarsverslag aandacht aan dit onderwerp gegeven.

De werkgever overlegt met de Commissie Veiligheid, Gezondheid en Welzijn (VGW-commissie) over het interne milieu. Ook zal wanneer dat gewenst is – door vakverenigingen op lokaal niveau informatief overleg over het interne milieu plaatsvinden met de werkgever.

Met betrekking tot het externe milieu zorgt de werkgever voor een strikte naleving van de milieuwetten en -verordeningen.

6. Spaarloon en premiesparen

1. De werkgever zal voor 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 voor zijn werknemers, in dienst voor onbepaalde tijd, een premiespaarregeling invoeren. De werkgeverspremie bedraagt honderd procent van de werknemersinleg en is maximaal € 526 vanaf 2003.

7. CAO a la carte

Er zal een systeem van CAO à la Carte worden ingevoerd. Als bronnen van uitruil zijn aangewezen:

- bovenwettelijke vakantiedagen,
- overuren,
- overwerktoeslag,
- adv-dagen,
- eindejaarsuitkering,
- vakantietoeslag.

Als doelen van uitruil zijn aangewezen:

- (uitgesteld) verlof,
- extra ouderschapsverlof,
- extra zorgverlof (zie ook artikel 8.7),
- aanvullend pensioen,
- pc-privé-plan,
- fietsplan.

Met de werknemer wordt éénmaal per jaar het doel van de bronnen vastgelegd. Fondsvorming zal via een geblokkeerde rekening buiten de organisatie plaatsvinden.

Artikel 12

Verplichtingen

1. Van de werkgever
 1. De werkgever zal de CAO naar alle redelijkheid en billijkheid nakomen.
 3. De werkgever mag geen werknemers in dienst nemen of houden op voorwaarden die in strijd zijn met de bepalingen in deze CAO.
 4. Indien mogelijk zal de werkgever komen tot een geregelde vorm van werkoverleg.
2. Van de werknemer
 1. De werknemer moet de belangen van het bedrijf als een goed werknemer behartigen ook als daartoe geen nadrukkelijke opdracht is gegeven.
 2. De werknemer moet alle werkzaamheden die hem door of namens de werkgever worden opgedragen, voorzover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.
 3. Wat betreft zijn werk- en pauzetijd moet de werknemer de bepalingen van de arbeidslijst in acht nemen. Deze lijst is te vinden op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever.
 4. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid, hygiëne en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en moet de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever naleven.
 5. De werknemer moet zich houden aan een eventueel bedrijfsreglement.
 7. De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem vanwege zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt. Dit betreft bijvoorbeeld gegevens over de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

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-punten)	Inpakker Medewerker huishoudelijke dienst Verpakking-/productiemedewerker Expeditie-/magazijnbediende Typiste Laboratoriummedewerker Kantinemedewerker Medewerker postkamer
Groep C (50-70 ORBA-punten)	2e Machinebediende 3e Administratief medewerker Heftruckchauffeur Medewerker afvalwaterzuivering Emballageverzorger Portier Telefoniste Tankenist
Groep D (70-90 ORBA-punten)	Laborant 1e Machinebediende Telefoniste/receptioniste 2e Administratief medewerker Medewerker bedrijfsadministratie Bedieningsman ketelhuis Secretariaatsmedewerker 1e Procesbediende
Groep E (90-110 ORBA-punten)	Voorwerker verpakkingsafdeling Medewerker verkoop binnendienst Monteur elektro Monteur mechanisch Bacteriologisch laborant Chauffeur Onderhoudsmedewerker Operator Medewerker transportafdeling Voorman magazijn 1e Administratief medewerker Secretaresse

Margarine- en Spijvetindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Groep F (110-130 ORBA-punten)	Analist Medewerker planning Voorman vetsmelterij Medewerker cost accounting Procesoperator 1e Monteur elektro 1e Monteur mechanisch Storingsmonteur Assistent inkoper
Groep G (130-150 ORBA-punten)	1e Procesoperator Technisch magazijnbeheerder Financieel medewerker bedrijfsadmini- stratie Voorman proces Hoofdmonteur 1e Analist
Groep H (150-170 ORBA-punten)	Coördinator periodiek/preventief onderhoud Coördinator financiële administratie Medewerker PC-helpdesk Transportplanner Planner Medewerker contractafdeling
Groep I (170-190 ORBA-punten)	Chef technische afdeling Medewerker productmanagement/ marketing Producttechnoloog/medewerker research & development Chef productie Bedrijfseconomisch medewerker Chef laboratorium

BIJLAGE II

2. a. Salarisschaal per 1 mei 2003 per maand (inclusief een verhoging van 3,5%).

Leeftijdschaal									
Groep	%	A/B	C	D	E	F	G	H	I
16 jaar	50	790,89	815,44	846,06	887,38	941,58	1010,85	1096,89	1197,99
17 jaar	55	869,97	896,98	930,67	976,12	1035,73	1111,93	1206,58	1317,79
18 jaar	65	1028,15	1060,07	1099,88	1153,59	1224,05	1314,10	1425,96	1557,39
19 jaar	75	1186,33	1223,15	1269,09	1331,07	1412,36	1516,27	1645,34	1796,99
20 jaar	85	1344,50	1386,24	1438,30	1508,55	1600,68	1718,44	1864,71	2036,58
21 jaar	95	1502,68	1549,33	1607,51	1686,02	1788,99	1920,61	2084,09	2276,18
22 jaar	97,5		1590,10	1649,82	1730,39	1836,07	1971,15	2138,94	2336,08

Periodiekenschaal									
Groep		A/B	C	D	E	F	G	H	I
1 periodiek	1581,77	1630,87	1692,12	1774,76	1883,15	2021,69	2193,78	2395,98	
2 periodieken	1597,82	1651,28	1715,45	1801,00	1913,29	2061,07	2237,04	2448,49	
3 periodieken	1613,85	1671,70	1738,78	1827,25	1943,43	2100,44	2280,29	2500,98	
4 periodieken	1629,90	1692,12	1762,11	1853,50	1973,57	2139,81	2323,56	2553,49	
5 periodieken	1645,94	1712,53	1785,45	1879,76	2003,71	2179,19	2366,83	2606,00	
6 periodieken	1661,97	1732,95	1808,79	1905,99	2033,85	2218,56	2410,08	2658,48	
7 periodieken	1678,02	1753,37	1832,12	1932,25	2063,99	2257,94	2453,35	2710,99	
8 periodieken	1694,06	1773,77	1855,44	1958,50	2094,13	2297,32	2496,62	2763,48	
9 periodieken					2124,27	2336,69	2539,88	2815,99	
10 periodieken							2583,14	2868,48	

2. b. Salarisschaal per 1 mei 2003 per periode (inclusief een verhoging van 3,5%).

Leeftijdschaal									
Groep	%	A/B	C	D	E	F	G	H	I
16 jaar	50	727,70	749,81	778,49	816,90	866,23	929,91	1008,90	1101,99
17 jaar	55	800,46	824,79	856,34	898,58	952,85	1022,90	1109,79	1212,19
18 jaar	65	946,00	974,75	1012,04	1061,96	1126,10	1208,88	1311,57	1432,59
19 jaar	75	1091,54	1124,72	1167,74	1225,34	1299,35	1394,87	1513,35	1652,99
20 jaar	85	1237,08	1274,68	1323,43	1388,72	1472,59	1580,85	1715,13	1873,38
21 jaar	95	1382,62	1424,64	1479,13	1552,10	1645,84	1766,83	1916,91	2093,78
22 jaar	97,5		1462,13	1518,06	1592,95	1689,15	1813,32	1967,36	2148,88

Margarine- en Spijvetindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Periodiekenschaal								
Groep	A/B	C	D	E	F	G	H	I
1 periodiek	1455,39	1499,62	1556,98	1633,79	1732,46	1859,82	2017,80	2203,98
2 periodieken	1470,46	1518,58	1578,36	1658,08	1760,17	1896,29	2057,66	2252,10
3 periodieken	1485,53	1537,54	1599,76	1682,39	1787,88	1932,74	2097,52	2300,24
4 periodieken	1500,59	1556,50	1621,15	1706,69	1815,59	1969,19	2137,38	2348,35
5 periodieken	1515,66	1575,45	1642,53	1731,01	1843,29	2005,65	2177,25	2396,48
6 periodieken	1530,72	1594,41	1663,93	1755,31	1871,00	2042,11	2217,10	2444,60
7 periodieken	1545,80	1613,37	1685,31	1779,62	1898,72	2078,56	2256,96	2492,71
8 periodieken	1560,87	1632,32	1706,69	1803,92	1926,41	2115,02	2296,82	2540,85
9 periodieken					1954,13	2151,49	2336,69	2588,97
10 periodieken							2376,55	2637,10

3. Initieel

Per 1 mei 2002 worden de salarissen van 1 april 2001 met 3,5% verhoogd. Per 1 mei 2003 worden de salarissen van 1 mei 2002 met 3,5% verhoogd.

BIJLAGE III

BEROEPSPROCEDURE BIJ FUNCTIECLASSIFICATIE

1. Iedere werknemer krijgt schriftelijk mededeling van de functie die hij vervult en van de functiegroep met het daarbij behorende salaris. Ook de functieomschrijving wordt verstrekt.
2. Wanneer een werknemer meent dat deze functie niet in overeenstemming is met de werkzaamheden die hij verricht en/of dat een nader inzicht in die werkzaamheden tot indeling in een hogere functiegroep zou leiden, dan kan hij zijn motivering voorleggen aan het Hoofd van de afdeling Personeel & Organisatie of aan diegene die in de onderneming met personeelszaken is belast (hierna te noemen „Personeelszaken”).
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 binnen 1 maand na indiening van zijn mededeling in kennis stellen van de uitkomst van dit overleg.
4. Wanneer nadere classificatie niet gerechtvaardigd wordt geacht, staat het de betrokkene vrij om zijn opvatting ter toetsing voor te zeggen aan de vakverenigingen die partij zijn bij deze CAO.
5. In dat geval zal afhandeling plaatsvinden op basis van een advies van een classificatiedeskundige, aan te wijzen door werkgevers en vakverenigingen. Dit moet binnen een termijn van 3 maanden zijn afgerond.
6. Wanneer deze nadere classificatie gevolgen heeft voor het salaris van betrokkene, ongeacht of deze positief of negatief zijn, dan ontvangt hij het salaris dat hoort bij de functiegroep waarin de functie die hij bekleedt, wordt ingedeeld. Deze (nieuwe) indeling vindt plaats met ingang van de maand volgend op die waarin hij zijn bezwaren of zijn verzoek, zoals omschreven in III-2, heeft kenbaar gemaakt.

BIJLAGE IV

REGELING GEDEELTELIJK LEERPLICHTIGEN

1. Voor een werknemer die gedeeltelijk leerplichtig is geldt dat de normale arbeidsduur, zoals vastgesteld in de CAO, voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
2. Voor de tijd die een werknemer nodig heeft om zijn wettelijke leerplicht te vervullen en waarop hij een onderwijsinstelling bezoekt, heeft hij recht op vrijaf met behoud van salaris, tot een maximum van 1 hele dag per week.
3. Het aantal vakantiedagen, zoals vastgelegd in de CAO, wordt – rekening houdend met IV-1 en IV-2 – naar evenredigheid voor hem verminderd.
4. Een werknemer kan niet worden verplicht in de onderneming werkzaamheden te verrichten op de dag waarop hij een onderwijsinstelling bezoekt, zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie heeft.
5. Wanneer een werknemer op één van de dagen, zoals bedoeld in IV-4, vrijwillig werkt, ontvangt hij het salaris dat normaal voor het werk op die dag geldt. Er geldt dan geen overwerktoeslag.
Er wordt pas een overwerktoeslag toegekend als de arbeidstijd, zoals deze die dag in de onderneming volgens het dienstrooster is vastgesteld, wordt overschreden.

Het werken op een zogenoemde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in IV-3.

BIJLAGE V

SCHOLING

1. Algemeen

Werkgevers zullen in de komende jaren veel aandacht besteden aan maatregelen die gericht zijn op handhaving en versterking van de concurrentiepositie; zij zullen blijven inspelen op veranderingen. Om de kwaliteit van processen en producten te handhaven en de efficiency van organisaties op een zo hoog mogelijk peil te brengen, zal de bedrijfstak investeren in nieuwe technologieën, produktinnovatie en moderne informatiesystemen. Deze ontwikkelingen leiden ertoe, dat de komende jaren sprake zal zijn van aanzienlijke (extra) opleidingsinspanningen. Omdat werkgevers in hun beleid zullen blijven streven naar verandering, zal het scholings-/opleidingsbeleid een vast onderdeel van het ondernemingsbeleid zijn. Hieronder volgen de beleidsuitgangspunten.

2. Het personeelsbestand zal zoveel als en waar mogelijk op een hoger kwalitatief niveau worden gebracht. Dit betekent, dat er naar gestreefd wordt om gemiddeld twee procent van de effectieve arbeidstijd te besteden aan her-, om- en bijscholing.

3. 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, te weten:

- a. het op peil houden en verbeteren van de kennis van de werknemers, nodig voor het uitvoeren van hun functie en voor verhoging van hun inzetbaarheid, ook 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 voor werknemers die – met het oog op toekomstige ontwikkelingen – onvoldoende scholing/opleiding hebben ontvangen en voor werknemers die wel voldoende vooropleiding hebben, maar het volgen van onderwijs ontwend zijn. Daar waar dit mogelijk is, zullen de opleidingen niet uitsluitend gericht zijn op de directe functievervulling, maar ook op de hierboven omschreven doelstellingen van scholing en opleiding. Wanneer dit mogelijk is, zal gekozen worden voor opleidingen die met een algemeen erkend getuigschrift kunnen worden afgesloten.

4. Analyse

Per werkgever wordt periodiek een analyse van de scholings-/opleidingsbehoefte gemaakt. Hiervoor wordt nagegaan wat het

scholingsniveau van de werknemers is op het tijdstip van de analyse en van het scholingsniveau dat nodig is in het kader van de toekomstige ontwikkelingen in de onderneming.

Bij de analyse zullen ook de wensen van de werknemer aan de orde komen. De werknemer zal worden gevraagd deze kenbaar te maken. Als in een onderneming periodiek gesprekken worden gevoerd met werknemers over de wijze waarop zij hun functie vervullen, dan zal het onderwerp scholing daar aan de orde komen. Ook kan het onderwerp scholing op de agenda van het werkoverleg worden gezet.

De analyse wordt eenmaal per 2 jaar gemaakt, maar als de ontwikkelingen hiertoe aanleiding geven, kan een andere frequentie worden aangehouden.

5. Opleidingsplannen

Op basis van de analyse worden de opleidings- en scholingsplannen opgesteld. In deze plannen staat welke opleidingen zijn geselecteerd en de scholingsprogramma's.

Omdat de scholingsbehoefte per functie en per werknemer kan verschillen, zullen de scholingsprogramma's naar duur en inhoud variëren. Zo kan het in het kader van artikel V-3c) nodig zijn overschakelprogramma's op te stellen.

De scholingsplannen omvatten verder:

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

De scholings- en opleidingsplannen worden opgenomen in bedrijfsopleidingsplannen. Deze worden jaarlijks geactualiseerd en ter instemming voorgelegd aan de OR.

6. a. Scholing/opleiding op verzoek van de werkgever:

- Als scholing of opleiding op verzoek van de werkgever direct verband houdt met de huidige of binnenkort te vervullen functie van de werknemer en deze scholing of opleiding geheel of gedeeltelijk in werktijd plaatsvindt, dan zal (voor zover nodig) verzuim met behoud van salaris worden toegeestaan.
- Kan scholing/opleiding niet in werktijd plaatsvinden dan vindt compensatie van de strikte cursustijd (dat wil zeggen zonder reistijd) plaats in de vorm van „tijd voor tijd”.

- De kosten van de scholing of opleiding komen voor rekening van de werkgever.
- b. Scholing/opleiding op verzoek van de werknemer:
- Een verzoek van de werknemer tot opleiding op kosten van de werkgever wordt gehonoreerd, wanneer dit gericht is op de huidige functie of op een loopbaan binnen/buiten de onderneming en wanneer de cursuskosten exclusief verlet maximaal € 907,56 bedragen. Een bedrag van maximaal € 907,56 wordt ook vergoed wanneer de totale cursuskosten hoger zijn dan dit bedrag. Een verzoek tot opleiding op kosten van de werkgever kan alleen gedaan worden door werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd of een dienstverband voor bepaalde tijd langer dan 6 maanden (waarbij voor de bepaling van de termijn van 6 maanden de diverse contracten voor bepaalde tijd bij elkaar worden geteld).
 - Voor een opleiding op verzoek van de werknemer kan vóór een examen één dag studieverlof worden gegeven met behoud van salaris en met een maximum van 3 dagen per jaar.
7. Subsidies (SOL)
- Wanneer een werkgever gebruik maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds dan loopt de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds voor de Levensmiddelenindustrie (SOL). De werkgever die hiervan gebruik maakt, verstrekt een vrijwillige bijdrage aan de SOL om het fonds in de gelegenheid te stellen te zorgen voor publiekrechtelijke co-financiering.
- Vóór de subsidie-aanvraag wordt ingediend, zal het betreffende scholingsplan ter instemming worden voorgelegd aan de OR.

BIJLAGE VI

GEZOND WERKEN

Partijen erkennen het belang van het terugdringen van ziekteverzuim en tegengaan van instroom in de WAO.

1. De werkgever zal plannen ontwikkelen met betrekking tot:
 - een beleid om het ziekteverzuim te voorkomen en/of terug te dringen, inclusief het werkplekonderzoek door de Arbodienst, een analyse daarvan en het op grond daarvan geven van onderlicht en voorlichting;
 - begeleiding van arbeidsongeschikte werknemers in een zo vroeg mogelijk stadium, gericht op de terugkeer in de werksituatie; hiervoor kan een reïntegratiebedrijf worden ingeschakeld;
 - het optimaal benutten van mogelijkheden tot interne herplaatsing van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers.

Werkgevers en vakverenigingen zullen vóór 1 januari 2003 samen criteria afspreken waaraan een in te schakelen reïntegratiebedrijf moet voldoen. In overleg met de OR zal een reïntegratiebedrijf (of -bedrijven) worden aangewezen en zal toetsing van de criteria plaatsvinden. Voor de invulling van de werkervaringsplaatsen (zie artikel 11.1.8) kan ook het reïntegratiebedrijf worden ingeschakeld.

De werkgever zal zijn Arbodienst opdragen om in het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) ook aandacht te besteden aan „werkdruk”. De uitkomsten van het onderzoek en oplossingen van eventuele gesignaleerde knelpunten zullen aan de orde komen in het overleg met de OR.

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

De werkgever zal in overleg met UWV en Arbodienst aandacht besteden aan de mogelijkheid om gedeeltelijk arbeidsongeschikte kandidaten, die zij voordragen, te plaatsen in functies die voor hen geschikt zijn. Hierbij wordt rekening gehouden met de mogelijkheden van de werknemer en zijn inpasbaarheid in de organisatie. Ook bij het voortzetten van de arbeidsovereenkomst met een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer wordt zo goed mogelijk rekening gehouden met de mate van arbeidsongeschiktheid van de betrokken werknemer.

In aansluiting hierop zal met de OR, in overleg met UWV en Arbo-dienst, worden nagegaan welke functies gedeeltelijk arbeidsongeschikten in principe kunnen vervullen. 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 in te schakelen reïntegratiebedrijf en zullen, wanneer ze vrijkomen, vervuld gaan worden door gedeeltelijk arbeidsongeschikten. De OR en het UWV 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, dan zal in overleg met de Arbo-dienst worden vastgesteld of hij in één van de vastgestelde functies kan worden geplaatst, als hij niet in zijn oude functie kan blijven werken. Als dit niet het geval is en/of betrokkene weigert, dan zal de werkgever ontslag aanvragen. Het advies van de Arbodienst zal bij de ontslagaanvraag gevoegd worden.

3. In aanvulling op al bestaande plannen zal per bedrijf in overleg met de OR een Plan van Aanpak Ziekteverzuim worden ontwikkeld aan de hand van de handleiding van het Ministerie van Sociale Zaken en de Stichting van de Arbeid.
4. De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer kan een beroep doen op zijn werkgever voor een reïntegratieplan dat gericht is op werkherhating bij een andere werkgever als hij niet opnieuw aan het werk kan bij zijn eigen werkgever.

Margarine- en Spijsvetindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE VIII

DISTRICTSKANTOREN VAKVERENIGINGEN

FNV Bondgenoten

Groningen, Friesland, Drenthe
Leonard Springerlaan 23
9727 KB Groningen
050 3631000

Gelderland, Overijssel
Diepenveenseweg 159
7413 AP Deventer
0570 512000

Utrecht, Flevoland
Regulierenring 6
3981 LB Bunnik
030 2637000

Noord-Holland
Slotermeerlaan 80
1064 HD Amsterdam
020 5856000

Zuid-Holland
Pgasusweg 200
010 2335000

Zeeland, West-Brabant
Jacob Obrechtlaan3
4611 AP Bergen op Zoom
0164 264000

Limburg, Oost-Brabant
Graafschap Hornelaan 182
6004 HT Weert
0495 433000

CNV BedrijvenBond

Hoofdkantoor
Prins Bernhardweg 69
3991 DE Houten
030 6348348

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

District II - kantoor Ommen
11 april plein 1
7731 CC Ommen
0529 454545

District III -kantoor Rheden
Haverweg 57
6991 BR Rheden
026 4955433

District IV - kantoor Hoofddorp
Opaallaan 1190
2132 LN Hoofddorp
023 5684670

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

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

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

Margarine- en Spijvetindustrie 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 april 2004.

Dictum III

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

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 in dictum I opgenomen bepalingen houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepalingen de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 mei 2004 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum VI

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 22 december 2003

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*de wnd. Directeur Uitvoerings-
taken, Juridische Zaken en
Beleidsinformatie van de Arbeids-
inspectie,*

Mr. M. H. M. van der Goes.