



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (CAO)

Voor de vestigingen van Cargill BV te

**Amsterdam
Bergen op Zoom
Deventer
Nuenen
Rotterdam Botlek
Rotterdam
Sas van Gent
Schiphol
Velddriel
Zaandam**

Looptijd: 1 augustus 2023 tot en met 31 juli 2025

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	3
Hoofdstuk 1	4
DE ARBEIDSOVEREENKOMST	4
Hoofdstuk 2	6
INKOMEN	6
Hoofdstuk 3	10
TIJD	10
Hoofdstuk 4	16
AFWIJKING VAN HET ROOSTER	16
Hoofdstuk 5	23
ONTWIKKELING EN GEZONDHEID	23
Hoofdstuk 6	25
SOCIAAL BELEID	25
Hoofdstuk 7	27
AFSPRAKEN TUSSEN CAO-PARTIJEN	27
Gebruikte begrippen	28
In deze cao wordt verstaan onder:.....	28
Bijlage 1	29
FUNCTIELIJST	29
Bijlage 2	35
PLOEGENDIENST ETHANOS SAS VAN GENT	35
Bijlage 3	36
ROOSTERNORMEN CARGILL B.V.....	36
Bijlage 4	39
PROTOCOLAFSPRAKEN	39
Bijlage 5	40
AFSPRAKEN COR D.D. 3 JULI 2012 INZAKE VAKANTIEWETGEVING 2012.....	40

VOORWOORD

Voorwoord

Voor u ligt de cao van Cargill B.V.

Bent u in dienst van Cargill B.V. en werkt u in of vanuit (een van) de vestigingen
Oceanenweg 19 in Amsterdam,
Lelyweg 31 in Bergen op Zoom,
Bremenweg 2 1-23 in Deventer,
per 1 september 2023: Collse Heide 46 in Nuenen,
Veerlaan 17-23 in Rotterdam,
Welplaatweg 34 in Rotterdam,
Nijverheidsstraat 1 in Sas van Gent,
Evert van de Beekstraat 378 in Schiphol,
Velingweg 23 in Velddriel of
Symon Spiersweg 22 in Zaandam,
en werkt u bovendien in een van de functies die genoemd zijn in bijlage 1 van deze cao?

Dan is deze cao op u van toepassing.

Hoofdstuk 1 DE ARBEIDSOVEREENKOMST

- 1 **Soort arbeids-
overeenkomst** Iedere werknemer heeft een individuele arbeidsovereenkomst. Dat is een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer. In de arbeidsovereenkomst staat of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd. Is er niets vermeld, dan is het een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

- 2 **Regels voor
arbeidsovereen-
komsten voor
bepaalde tijd** Als de werkgever en de werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeenkomen, is de duur hiervan maximaal 12 maanden.

Hiervan kan worden afgeweken als het gaat om een opleidingstraject waaraan leerdoelstellingen zijn gekoppeld waardoor een langere arbeidsovereenkomst wenselijk is.

Als de werkgever en de werknemer meer dan twee opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met elkaar overeenkomen, dan geldt de laatste arbeidsovereenkomst als arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit geldt niet als er meer dan zes maanden tussen de arbeidsovereenkomsten zit.

Arbeidsovereenkomsten met een uitzendbureau tellen hierbij mee, als de werknemer via het uitzendbureau hetzelfde werk bij de werkgever doet.

- 3 **Proeftijd** Tijdens de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst direct opzeggen. Er geldt geen opzegtermijn.

Als de werkgever en de werknemer een proeftijd afspreken moet deze in de arbeidsovereenkomst worden vermeld. De lengte van de proeftijd is maximaal 2 maanden. Bij een arbeidsovereenkomst voor 6 maanden of korter mag geen proeftijd worden afgesproken.

- 4 **Opzegging** Bij opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt voor de bepaling van de opzegtermijn artikel 7:672 BW. De werkgever heeft een opzegtermijn van minimaal een maand. De werknemer heeft een opzegtermijn van een maand.

De opzegtermijn gaat in per de eerste van de volgende maand.

- 5 **Einde arbeids-
overeenkomst
bepaalde tijd** De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt automatisch op de overeengekomen datum.

De werkgever informeert de werknemer uiterlijk een maand voor afloop van de arbeidsovereenkomst of hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten en zo ja, onder welke voorwaarden. De werkgever hoeft dit niet te doen als de arbeidsovereenkomst is overeengekomen voor een periode van minder dan zes maanden of het einde van de arbeidsovereenkomst niet op een kalenderdatum eindigt. Als de werkgever de werknemer niet op tijd informeert over het wel of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, heeft de werknemer recht op een wettelijke vergoeding.

- 6 **Einde arbeids-
overeenkomst
onbepaalde tijd** De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt op het moment dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

- 7 **Afwijking van de wet** Als je in militaire dienst gaat, mag de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemer opzeggen. Dit geldt niet als er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
- 8 **Toepassing cao** De werkgever spreekt geen arbeidsvoorwaarden met de werknemer af die in strijd zijn met deze cao.
- 9 **Verplichtingen van de werknemer** Tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst is de werknemer verplicht:
- de belangen van de werkgever als goed werknemer in acht te nemen,
 - alle werkzaamheden die de werkgever hem opdraagt en die de werkgever redelijkerwijs van hem kan vragen, zo goed mogelijk uit te voeren,
 - alle aanwijzingen en (veiligheids)voorschriften van de werkgever op te volgen,
 - geen ongewenst gedrag, waaronder ongewenste intimiteiten, tegenover collega's te vertonen,
 - alle informatie, kennis of andere gegevens van vertrouwelijke aard over aangelegenheden betreffende Cargill of ondernemingen waarvan Cargill (gedeeltelijk) eigenaar is die hij heeft (zoals wijze van fabricage, recepten, machines, uitvindingen) geheim te houden.
- De geheimhoudingsplicht geldt ook na afloop van de arbeidsovereenkomst.
- 10 **Nevenarbeid** De werknemer is verplicht de werkgever schriftelijk om toestemming te vragen als hij voor zichzelf (in eigen bedrijf of als zzp-er) of voor een andere werkgever wil werken. De werkgever reageert schriftelijk op dit verzoek.
- De werkgever mag het verzoek alleen gemotiveerd afwijzen.
Als de werknemer arbeidsongeschikt raakt door het werk dat hij voor zichzelf of voor een andere werkgever doet, heeft hij geen recht op bovenwettelijke aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.

Hoofdstuk 2 INKOMEN

- 11 **Functie-indeling** De beloning van de werknemer is gebaseerd op de zwaarte van zijn functie. De zwaarte van de functie wordt vastgesteld met functiewaarderingssysteem ORBA.
- Een functie wordt ingedeeld in een functiegroep, passend bij de zwaarte van de functie. De indeling is vermeld in bijlage 1. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk in welke functiegroep zijn functie is ingedeeld
- 12 **Indeling in de salarisschalen** Er zijn negen functiegroepen, A tot en met I. Bij iedere functiegroep hoort een salarisschaal.

De salarisschalen en feitelijke salarissen zijn met ingang van 1 augustus 2023 met EUR 100 en vervolgens met 2% verhoogd:

Salarisschalen per 1 augustus 2023 (inclusief 100 euro plus 2,0%)										
Aanloopschalen										
80%		2.404,8	2.424,8	2.514,4	2.632,0	2.755,2	2.905,6	3.070,4	3.238,4	3.421,6
90%		2.705,4	2.727,9	2.828,7	2.961,0	3.099,6	3.268,8	3.454,2	3.643,2	3.849,3
Functiejarenschaal										
Groep		A	B	C	D	E	F	G	H	I
0	functiejaar	3.006	3.031	3.143	3.290	3.444	3.632	3.838	4.048	4.277
1	functiejaar	3.065	3.098	3.207	3.359	3.508	3.706	3.916	4.136	4.369
2	functiejaar	3.128	3.163	3.276	3.424	3.583	3.787	3.998	4.221	4.463
3	functiejaar	3.188	3.226	3.343	3.494	3.653	3.860	4.081	4.304	4.550
4	functiejaar	3.252	3.287	3.403	3.566	3.721	3.939	4.163	4.393	4.642
5	functiejaar	3.308	3.351	3.469	3.630	3.800	4.016	4.248	4.477	4.730
6	functiejaar		3.408	3.535	3.699	3.866	4.089	4.325	4.560	4.822
7	functiejaar			3.599	3.766	3.940	4.167	4.404	4.648	4.914
8	functiejaar				3.836	4.009	4.248	4.489	4.732	5.002
9	functiejaar					4.082	4.321	4.565	4.820	5.100
10	functiejaar						4.394	4.647	4.905	5.180
11	functiejaar							4.727	4.988	5.277

De salarisschalen en feitelijke salarissen worden met ingang van 1 augustus 2024 met 3% verhoogd:

De werkgever deelt de werknemer die nieuw in dienst treedt in functiejaarentrede 0 van de bij zijn functie horende salarisschaal. Als de werknemer voor zijn indiensttreding al relevante ervaring heeft opgedaan, kan de werkgever hem in een hogere functiejaarentrede indelen.

De werkgever verhoogt het salaris van de werknemer

- die is ingedeeld op nul of meer functiejaar en
- die nog niet het einde van zijn salarisschaal heeft bereikt

jaarlijks op 1 januari met 1 functiejaar. Hij doet dit alleen niet als de werknemer op het moment van de verhoging een half jaar of korter in dienst was.

- 13 **Automatische prijscompensatie** Met ingang van 1 januari 2023 worden ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de salarissen in januari en in juli van ieder jaar aangepast. De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid):
- op 1 januari berekend over de maanden april-oktober daaraan voorafgaand,
 - op 1 juli berekend over de maanden oktober-april daaraan voorafgaand.

De salarissen worden op basis van dit artikel met een maximum van 5% op kalenderjaarbasis aangepast
Bij een daling van de consumentenprijsindex blijft het salaris gelijk.

Bij de toepassing van dit artikel wordt steeds van het voorlopige CBS consumentenprijsindexcijfer uitgegaan. Met eventuele correcties door het CBS achteraf wordt geen rekening gehouden.

- 14 **Aanloopschaal** De werkgever kan de werknemer die bij indiensttreding niet beschikt over de voor de functie vereiste (vak)opleiding of op de functie gerichte ervaring indelen in de aanloopschaal van de functie waarin de werknemer werkt.
- De werknemer die is ingedeeld in een van de aanloopschalen krijgt een percentage van het salaris bij nul functie jaren:
- in het eerste jaar 80%
 - in het tweede jaar 90%
 - in het derde jaar 100% (nul functie jaren)
- Als de werknemer die is ingedeeld in een van de aanloopschalen een opleiding volgt gericht op zijn functie, deelt de werkgever hem in op nul functie jaren zodra hij zijn diploma heeft gehaald. Als de werknemer na twee jaar zijn diploma nog niet heeft gehaald, kan de werkgever hem nog maximaal 6 maanden 90% van het salaris bij nul functie jaren betalen, totdat hij het diploma heeft gehaald. Als de werknemer het diploma niet haalt, kan de werkgever het dienstverband beëindigen.
- 15 **Instromschaal** De werkgever deelt de werknemer met een arbeidsbeperking bij indiensttreding in in de instroomschaal van de functie waarin de werknemer werkt.
- De werknemer die is ingedeeld in een van de instroomschalen krijgt het eerste half jaar 110% van het wettelijk minimumloon. Daarna heeft hij ieder half jaar recht op een verhoging, totdat hij na drie gelijke stappen van een half jaar het salaris bij nul functie jaren verdient.
- 16 **Vervangings-toeslag** De werknemer die tijdelijk een functie vervult die is ingedeeld in een hogere functiegroep, blijft ingedeeld in zijn eigen functie- en salarisgroep.
- Als de vervanging minimaal vijf aangesloten dagen of diensten duurt of als de werknemer vijf dagen of diensten in een kalendermaand de hogere functie volledig vervult, krijgt hij een vervangingstoeslag.
- De hoogte van de toeslag is per dag of dienst:
- 0,32% van zijn maandsalaris als de te vervangen functie 1 functiegroep hoger is ingedeeld,
 - 0,48% van zijn maandsalaris als de te vervangen functie 2 functiegroepen hoger is ingedeeld,
 - 0,64% van zijn maandsalaris als de te vervangen functie 3 functiegroepen of meer hoger is ingedeeld.
- Per maand krijgt de werknemer maximaal voor 20 dagen of diensten vervangingstoeslag.
- De werknemer heeft geen recht op de toeslag als met de functie-indeling al rekening gehouden is met de vervanging van hogere functies.
- 17 **Promotie** Als een werknemer promotie maakt, krijgt hij een andere functie in een hogere functiegroep. Daar hoort een hogere salarisschaal bij. De werknemer moet dan wel over

de voor die functie benodigde kennis en ervaring beschikken. Indeling in de nieuwe functiegroep en salarisschaal gaat in op de dag waarop de werknemer in zijn nieuwe functie begint.

Bij promotie wordt het maandsalaris als volgt verhoogd:

- Het oorspronkelijke maandsalaris wordt verhoogd met het verschil tussen het maandsalaris bij nul functie jaren in de oorspronkelijke salarisschaal en het maandsalaris bij nul functie jaren in de nieuwe salarisschaal.
- Vervolgens deelt de werkgever de werknemer op basis van dit bedrag in in de eerstvolgende hogere functiejaarentrede van de nieuwe salarisschaal.

Bij demotie wordt de werknemer in een lagere functie in een lagere functiegroep geplaatst. De werkgever deelt de werknemer in in de bij die functie horende salarisschaal. Het maakt hierbij niet uit door welke oorzaak de plaatsing in een lagere functie gebeurt. De nieuwe indeling gaat in met ingang van de eerstvolgende maand na het moment waarop de werknemer in zijn nieuwe functie begint.

- | | | |
|----|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 18 | Demotie | <p>Bij demotie op eigen verzoek, onbekwaamheid of eigen toedoen wordt het maandsalaris als volgt verlaagd:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het oorspronkelijke maandsalaris wordt verlaagd met de helft van het verschil tussen het maandsalaris bij nul functie jaren in de oorspronkelijke salarisschaal en het maandsalaris bij nul functie jaren in de nieuwe salarisschaal. - Vervolgens deelt de werkgever de werknemer op basis van dit bedrag in in de eerstvolgende lagere functiejaarentrede van de nieuwe salarisschaal. |
| 19 | Persoonlijke toeslag | <p>Bij demotie door bedrijfsomstandigheden of wegens medische redenen wordt het maandsalaris als volgt verlaagd:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De werkgever deelt de werknemer in op de functiejaarentrede van de nieuwe salarisschaal die zo dicht mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. - De werknemer heeft recht op een persoonlijke toeslag die gelijk is aan het verschil tussen het oorspronkelijke maandsalaris en zijn nieuwe maandsalaris. - Deze persoonlijke toeslag is geen onderdeel van het maandsalaris. In geval van bedrijfsomstandigheden wordt de persoonlijke toeslag niet verhoogd bij toekomstige verhogingen van de salarisschalen. In geval van medische redenen wel. - Bij toekomstige indeling in een hogere schaal wordt de toeslag omgezet in salaris. Als de som van het salaris en de toeslag uitkomen boven het maximum van de nieuwe schaal, blijft het verschil een toeslag. <p>De toeslag telt mee voor de berekening van de vakantietoeslag, de dertiende maand en de pensioenopbouw.</p> |
| 20 | Betaling van het inkomen | De werkgever betaalt het inkomen voor het einde van iedere maand. |
| 21 | Bezwaar tegen functie-indeling | De werkgever informeert de werknemer altijd schriftelijk over zijn functieomschrijving en de functiegroep die bij zijn functie hoort. |

Interne bezwaarprocedure

Als de werknemer het hier niet (meer) mee eens is, kan hij bezwaar maken bij zijn leidinggevende. De werkgever bevestigt de ontvangst van het bezwaar en vermeldt hierbij de datum waarop hij het bezwaar heeft ontvangen. De werkgever vermeldt hierbij wat het vervolg van de procedure is. De werkgever zal advies inwinnen bij een functiedeskundige van AWWN. De werkgever informeert de werknemer binnen twee maanden over zijn beslissing.

Externe bezwaarprocedure

Als dit bezwaar niet tot een oplossing leidt, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakbond waarvan hij lid is. Als de vakbond het bezwaar in behandeling neemt, doet een functiedeskundige van de vakbond samen met een functiedeskundige van AWWN onderzoek. Zij doen, na overleg met de werkgever, een bindende uitspraak. Hiertegen is alleen nog beroep bij de rechter mogelijk.

Als de functie van de werknemer op basis van de interne of externe bezwaarprocedure wordt ingedeeld in een hogere functiegroep, gaat de hogere indeling in met ingang van de datum waarop de werkgever het bezwaar van de werknemer ontvangen heeft.

- 22 **Vakantietoelage** De werknemer krijgt in de maand mei 8% vakantietoelage. De vakantietoelage wordt berekend over 12 maal het maandinkomen van de maand mei. De werknemer krijgt minimaal 8% van 12 maal het maandsalaris bij nul functie jaren in schaal D.
- Het vakantietoelagejaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei. Als de werknemer in de loop van het vakantiejaar in of uit dienst treedt of gedurende een deel van het vakantietoelagejaar geen recht had op salaris, heeft hij recht op vakantietoelage naar evenredigheid. Dit geldt ook als
- het deeltijdpercentage,
 - het dienstrooster of
 - het werken in een vast consignatieschema in de loop van het vakantiejaar gewijzigd is.
- 23 **Dertiende maand** De werknemer ontvangt in de maand november een dertiende maand uitkering. De hoogte van deze uitkering is gelijk aan het maandinkomen van december van dat kalenderjaar.
- Als de werknemer in de loop van het kalenderjaar in of uit dienst treedt of gedurende een deel van het kalenderjaar geen recht had op salaris, heeft hij recht op een dertiende maand naar evenredigheid. Dit geldt ook als
- het deeltijdpercentage,
 - het dienstrooster of
 - het werken in een vast consignatieschema in de loop van het kalenderjaar gewijzigd is.
- 24 **Pensioen** Afspraken over pensioenen zijn opgenomen in de Cao inzake Pensioen Cargill BV.

Hoofdstuk 3 TIJD

- 25 **Arbeidstijdenwet** De werkgever houdt zich bij het roosteren aan de normen van de Arbeidstijdenwet. Voor sommige situaties is door cao-partijen binnen de kaders van de Arbeidstijdenwet een afwijkende norm overeengekomen. Alle normen waar de werkgever zich bij het roosteren aan moet houden zijn te vinden in bijlage 3.
- 26 **Voltijd arbeidsduur** Bij een voltijd dienstverband is de normale contractuele arbeidsduur 40 uur per week.
- 27 **Deeltijd** Als tussen werkgever en werknemer een kortere arbeidsduur is overeengekomen dan de normale contractuele arbeidsduur, werkt de werknemer in deeltijd. De bepalingen in deze cao zijn gebaseerd op de voltijd arbeidsduur. Zij gelden voor de werknemer die in deeltijd werkt naar evenredigheid, behalve als in de cao-bepaling iets anders is vermeld.
- 28 **Verkorting arbeidsduur** De normale arbeidsduur wordt verkort door het toekennen van 182 uur arbeidsduurverkorting (ADV) per jaar.
- 29 **Netto werktijd** Bij een werktijd van 40 uur per week wordt de netto werktijd per jaar als volgt berekend:

Berekening netto werktijd per jaar in uren	
Bruto arbeidsduur per jaar (40x52)	2080
Arbeidsduurverkorting	-182
Bruto arbeidsduur na ADV	1898
Vakantie	-200
Feestdagen	-48
Netto werktijd per jaar	1650

- 30 **Dienstroosters** De werknemer werkt volgens een van de volgende dienstroosters:
- Een dagdienstrooster dat een periode van één week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
 - Een tweeploegendienstrooster dat een periode van twee weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
 - Een drieploegendienstrooster dat een periode van drie weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
 - Voor werknemers in volcontinuïdient geldt een vijfplouegendienstrooster met een gemiddelde roostermatige werktijd van 33,6 uur per week op jaarbasis.
- De werkgever kan besluiten een afdeling die werkt in dagdienst of tweeploegendienst 4 dagen per week 9 uur per dag te laten werken. Dit kan alleen als de meerderheid van de werknemers van deze afdeling daarom verzoekt en dit geen problemen binnen of voor het bedrijf veroorzaakt.

De werkgever informeert de werknemer in welk dienstrooster hij werkt. De werknemer is verplicht zich aan de werk- en pauzetijden van dit rooster te houden.

Als de werkgever de werknemer overplaatst naar een ander dienstrooster, wordt de overplaatsing geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week waarin de overplaatsing plaatsvond.

Als er sprake is van het overplaatsen van een belangrijk aantal werknemers naar een ander dienstrooster, overlegt de werkgever hierover met de betrokken werknemers. De vakbonden kunnen hierover ook overleg plegen met de werkgever.

- 31 **Overwerk** De werknemer is verplicht op verzoek van de werkgever buiten zijn roostertijden over te werken als het bedrijfsbelang dit volgens de werkgever nodig maakt. Voor overwerk heeft de werknemer recht op een vergoeding (zie artikel 58).

De werknemer kan maximaal twee maal per week verplicht worden overwerk te verrichten als het overwerk veroorzaakt wordt door niet tijdige aflossing van de volgende ploeg.

De rust na een reeks van minder dan drie nachtdiensten kan maximaal acht maal per jaar worden ingekort tot acht uur.

- 32 **Opbouw vakantie** De werknemer heeft per kalenderjaar recht op het aantal vakantiedagen volgens onderstaande tabel. De hoeveelheid vakantie is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer.

Leeftijd	Aantal vakantiedagen
Tot en met 39 jaar	25
40 tot en met 43 jaar	26
44 tot en met 47 jaar	27
48 tot en met 51 jaar	28
52 tot en met 55 jaar	29
56 tot en met 59 jaar	30
60 tot en met 64 jaar	31

Het recht op meer bovenwettelijke vakantie gaat in op de dag dat de werknemer de in de tabel genoemde leeftijd bereikt.

Bij in- of uitdiensttreding in de loop van het kalenderjaar wordt de hoeveelheid vakantie naar evenredigheid van het aantal maanden dat de werknemer in het jaar in dienst was berekend.

Hierbij telt de maand volledig mee als de werknemer voor of op de 15^e van de maand in of uit dienst getreden is. De maand telt niet mee als de werknemer na de 15^e van de maand in of uit dienst getreden is. Dit geldt niet als de arbeidsovereenkomst korter dan een maand heeft geduurd.

- 33 **Opname vakantie** Indien een hele vakantiedag wordt opgenomen op een dag waarop volgens rooster acht uur of minder wordt gewerkt, wordt één dag op het vakantietegoed in mindering gebracht. Indien een hele vakantiedag wordt opgenomen op een dag waarop volgens rooster langer dan acht uur wordt gewerkt, wordt het vakantietegoed verminderd met één dag, alsmede met het aantal uren dat volgens rooster meer dan acht uur gewerkt wordt.
- 34 **Aaneengesloten vakantie** De vakantie kan voor een deel aaneengesloten worden opgenomen in de zomervakantie van het basisonderwijs in de regio van de desbetreffende Cargill vestiging. De werknemer kan tenminste 21 aaneengesloten kalenderdagen vakantie opnemen in de zomervakantie van het basisonderwijs, behalve als de continuïteit van het bedrijf dit niet toelaat. Dit wordt geteld vanaf de eerste werkdag waarop de werknemer vakantie opneemt.
- 35 **Planning aaneengesloten vakantie** De werkgever kan bepalen dat de werknemer zijn aanvraag voor de aaneengesloten vakantie voor een bepaalde datum moet indienen. De werkgever moet bij het toekennen van de vakantie rekening houden met de continuïteit van het bedrijf. De werkgever zal na ontvangst van de aanvragen een vakantierooster opstellen. Als de werkgever moet afwijken van het verzoek van de werknemer, doet hij dat in overleg met de werknemer.

- 36 **Losse vakantiedagen of -uren** Het tijdstip waarop de werknemer de overige vakantie-uren opneemt, wordt in overleg met de werkgever vastgesteld.
De werknemer vraagt opname van deze vakantie-uren minimaal drie werkdagen van te voren schriftelijk aan bij zijn leidinggevende.

De werkgever behandelt een verzoek om vrije uren die vallen op een voor de werknemer religieuze feestdag met voorrang.
- 37 **Collectieve aaneengesloten vakantie** De werkgever kan, na overleg met de ondernemingsraad, besluiten een vestiging of een deel van een vestiging te sluiten en de betrokken werknemers te verplichten in de periode van sluiting zijn aaneengesloten vakantie op te nemen. De werkgever informeert de werknemer hierover tijdig.

Als de werknemer daarvoor nog niet genoeg vakantiedagen heeft opgebouwd kan de werkgever de werknemer verplichten:
- werkzaamheden te verrichten op een andere afdeling,
 - nog op te bouwen vakantiedagen te reserveren,
 - te veel genoten vakantie-uren in te halen voor het einde van het kalenderjaar of
 - bij vorige werkgever(s) opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen te reserveren.
- 38 **Collectieve losse vakantiedagen** De werkgever kan daarnaast in overleg met de ondernemingsraad per kalenderjaar maximaal twee dagen aanwijzen waarop de werknemers verplicht zijn vakantie op te nemen.
- 39 **Vakantie over aan het einde van het jaar** Als de werknemer aan het einde van het kalenderjaar niet alle in dat jaar opgebouwde vakantie-uren heeft opgenomen of ingepland, heeft de werkgever het recht de tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer deze uren opneemt.
- 40 **Extra vakantiedagen kopen** De werknemer kan per kalenderjaar maximaal 10 extra vakantiedag kopen. Dit kan alleen als hij alle wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren heeft gebruikt of ingepland om op te nemen in dat kalenderjaar. De werknemer moet de extra gekochte vakantie-uren gebruiken in het jaar van aankoop. Hij kan ze niet meenemen naar een volgend kalenderjaar.
- 41 **Vakantie bij beëindiging dienstverband** Bij beëindiging van het dienstverband stelt de werkgever de werknemer in de gelegenheid zijn opgebouwde vakantie-uren op te nemen. De werknemer kan alleen vakantie opnemen in de opzegtermijn als de werkgever en de werknemer het hierover eens zijn.

De werkgever betaalt niet opgenomen vakantie-uren bij het einde van het dienstverband uit tegen het normale maandinkomen van de werknemer. Hij betaalt ook de daarover verschuldigde vakantietoeslag en dertiende maand uit.

Als de werknemer bij het einde van zijn dienstverband meer vakantie heeft opgenomen dan hij had opgebouwd, verrekent de werkgever de te veel opgenomen vakantie met zijn salaris
- 42 **Doorbetaling tijdens vakantie** De werkgever betaalt de werknemer die vakantie opneemt gedurende deze vakantie zijn normale maandinkomen door.
- 43 **Bijzonder verlof** De werknemer heeft in onderstaande gevallen recht op doorbetaald bijzonder verlof:

Overlijden van partner, (schoon-, pleeg)kind, (schoon)ouder	Van dag van overlijden tot en met dag na de uitvaart
Overlijden van (schoon)grootouder, kleinkind, broer, (schoon)zus, zwager	2 dagen, waaronder de dag van de uitvaart
Huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer	2 dagen
Ondertrouw of aangifte geregistreerd partnerschap van de werknemer	halve dag
Huwelijk van (pleeg-, klein)kind, (schoon)ouder, broer, (schoon)zus, zwager	1 dag
25- of 40-jarig huwelijksfeest of geregistreerd partnerschapsfeest van de werknemer	1 dag
25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest of geregistreerd partnerschapsfeest van de (schoon)ouders	1 dag
25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer	1 dag
Bevalling van de partner	Wettelijk calamiteitenverlof
Na bevalling van de partner of degene van wie de werknemer het kind erkent	Wettelijk geboorteverlof en eventueel aanvullend geboorteverlof
Afleggen van vakexamens als opleiding is gevolgd in overleg met werkgever	1 dag
Verhuizing van de werknemer die een zelfstandige huishouding voert	2 dagen, maximaal 1 maal per jaar
Noodzakelijk bezoek aan huisarts of tandarts door de werknemer dat niet in vrije tijd kan	De benodigde tijd een maximum van 2 uur
Noodzakelijk bezoek aan specialist in een ziekenhuis door de werknemer dat niet in vrije tijd kan	De benodigde tijd tot een maximum van 4 uur
Het vervullen van een wettelijke verplichting buiten de schuld van de werknemer, wat niet in vrije tijd kan	Door de werkgever te bepalen naar billijkheid te bepalen tijd

Doorbetaling gebeurt tegen het normale uur-inkomen.

De werknemer informeert de werkgever tijdig en als dat mogelijk is minimaal een dag tevoren, over de opname van het verlof. Hij vermeld daarbij de reden van het verzuim. De werknemer heeft alleen recht op verlof als hij de gebeurtenis bijwoont.

- 44 **Wet Arbeid en Zorg** De werknemer kan op grond van de Wet Arbeid en Zorg recht hebben op andere vormen van verlof. De werkgever past de Wet Arbeid en Zorg toe.
- 45 **Aanvulling uitkeringen adoptieverlof, aanvullend geboorteverlof, ouderschapsverlof** Tijdens adoptieverlof en aanvullend geboorteverlof heeft de werknemer recht op een uitkering van het UWV. De werkgever vult deze uitkering aan tot 100% van het maandinkomen.
- Ook als de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid van (maximaal) 9 weken betaald ouderschapsverlof vult de werkgever de uitkering van het UWV aan tot 100% van het maandinkomen.

- 46 **Samenvallen vakantie en bijzonder verlof** Dagen waarop de werknemer vakantie opneemt die samenvallen met dagen waarop de werknemer recht heeft op bijzonder verlof, worden niet afgeschreven als vakantiedagen. Voorwaarde is wel dat werknemer, voor zover mogelijk, voor aanvang van de vakantie de werkgever heeft geïnformeerd dat hij recht heeft op bijzonder verlof. Als het informeren van de werkgever vooraf niet mogelijk is, doet de werknemer dat zo spoedig mogelijk achteraf. De werkgever kan na overleg met de werknemer dagen vaststellen waarop de niet genoten vakantie alsnog kan worden opgenomen.
- 47 **Samenvallen vakantie en arbeidsongeschiktheid** Als de werknemer arbeidsongeschikt wordt terwijl hij vakantie heeft, tellen de dagen van arbeidsongeschiktheid niet als vakantiedagen als de werknemer aannemelijk kan maken dat hij geen vakantie meer kon genieten. De werknemer is verplicht zich zo spoedig mogelijk ziek te melden. Het verzuimprotocol is van toepassing. De werkgever kan na overleg met de werknemer dagen vaststellen waarop de niet genoten vakantie alsnog kan worden opgenomen.
- 48 **Extra vrije tijd voor 55+ (kwartaaluren)*** De voltijd werknemer van 55 jaar of ouder kan op vrijwillige basis extra doorbetaalde vrije tijd opnemen in het kader van duurzame inzetbaarheid. Het recht op extra vrije tijd is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer en bedraagt per kwartaal:

Leeftijd	Extra vrije tijd in uren:
55 jaar	8
56 jaar	12
57 jaar	16
58 jaar	20
59 jaar	24
60 jaar	28
61 jaar	32
62 jaar of ouder	36

Doorbetaling gebeurt tegen het normale uur-inkomen.

Het recht op (meer) extra vrije tijd gaat in in het kwartaal dat volgt op de dag dat de werknemer de in de tabel genoemde leeftijd bereikt.

De werkgever stelt de tijdstippen waarop de uren per kwartaal worden opgenomen in overleg met de werknemer vast. De uren moeten in het desbetreffende kwartaal worden opgenomen. Ze mogen niet worden opgespaard. De uren kunnen niet worden vervangen door een uitkering in geld.

** Let op:*

Voor werknemers in dienst voor 1 april 2019 op de vestigingen Rotterdam Veerlaan en Velddriel op wie voor 1 april 2019 de Provimi-arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing was, is een harmonisatie overgangsregeling van toepassing i.v.m. harmonisatie naar de cao Cargill B.V.

Voor werknemers in dienst voor 1 september 2023 op de vestiging Nuenen op wie voor 1 september 2023 de Dekom B.V. arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing was en medewerkers die tussen 1 september 2023 en 1 september 2028 in dienst treden met standplaats Nuenen is een overgangsregeling van toepassing i.v.m. de harmonisatie naar de cao Cargill B.V., zij kunnen pas na 1 september 2028 gebruik maken van de regeling in artikel 48.

- 49 **Arbeidsduur voor 59+ (80-96-100)*** De werknemer van 59 jaar of ouder met een dienstverband van 80% of meer kan op vrijwillige basis 80% van de voltijd arbeidsduur gaan werken in het kader van duurzame inzetbaarheid.

De werkgever stelt de uren waarop niet gewerkt wordt in overleg met de werknemer vast. De werkgever houdt hierbij rekening met de omstandigheden in het bedrijf. Er wordt gestreefd dat de werknemer 1 dag per week minder werkt.

De werknemer heeft voor de uren die hij niet werkt recht op 80% doorbetaling van zijn maandinkomen. Hij bouwt geen vakantierechten op over de uren die hij niet werkt. Hij bouwt 100% pensioen op over de uren die hij niet werkt.

De werknemer die gebruik maakt van deze regeling kan alleen in geval van bijzondere omstandigheden op vrijwillige basis meerwerk of overwerk verrichten. Als hij meerwerk of overwerk verricht gelden de bepalingen voor meerwerk of overwerk van deze cao. De compensatie van meerwerk of overwerk vindt in dit geval echter altijd plaats als tijd voor tijd. De toeslag kan worden uitbetaald of opgenomen als tijd voor tijd. Bij het gebruikmaken van deze regeling wordt verplichte opleiding buiten het rooster op dezelfde manier als meerwerk of overwerk gecompenseerd.

De werknemer die gebruik maakt van deze regeling kan geen gebruik maken van de regeling *Extra vrije tijd voor 55+* (artikel 48) en het recht op de extra vakantiedagen dat op 60-jarige leeftijd of later ontstaat (artikel 32), vervalt.

De werknemer die gebruik wil maken van deze regeling informeert de werkgever minimaal 3 maanden voor de door hem gewenste ingangsdatum. De eerst mogelijke ingangsdatum is de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer 59 jaar wordt.

Zodra de werknemer die gebruik maakt van deze regeling minder dan 80% van de normale arbeidsduur gaat werken, komt hij niet meer in aanmerking voor deze regeling.

** Let op:*

Voor werknemers in dienst voor 1 april 2019 op de vestigingen Rotterdam Veerlaan en Velddriel op wie voor 1 april 2019 de Provimi-arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing was, is een harmonisatie overgangsregeling van toepassing i.v.m. harmonisatie naar de cao Cargill B.V.

Voor werknemers in dienst op de vestiging Deventer op wie voor 1 april 2019 de cao Zoetwarenindustrie van toepassing was, zijn individuele harmonisatie afspraken van toepassing i.v.m. harmonisatie naar de cao Cargill B.V.

Voor werknemers in dienst voor 1 september 2023 op de vestiging Nuenen op wie voor 1 september 2023 de Dekom B.V. arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing was en medewerkers die tussen 1 september 2023 en 1 september 2028 in dienst treden met standplaats Nuenen is een overgangsregeling van toepassing i.v.m. de harmonisatie naar de cao Cargill B.V., zij kunnen pas na 1 september 2028 gebruik maken van de regeling in artikel 49.

Hoofdstuk 4 AFWIJING VAN HET ROOSTER

- 50 **Zon- en feestdagen** Op zon- en feestdagen wordt normaal gesproken niet gewerkt. Een uitzondering geldt voor de werknemers in de 5-ploegendienst.

De werknemer in de 5-ploegendienst heeft voor ieder uur dat hij volgens het dienstrooster op een feestdag werkt recht op een toeslag. De toeslag is gelijk aan 0,96% van het maandsalaris op voltijdbasis. Als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, kan de werknemer de toeslag in plaats daarvan als tijd voor tijd opnemen. In dat geval krijgt hij voor ieder gewerkt uur anderhalf uur vrije tijd.

De werknemer in de 5-ploegendienst die is ingeroosterd om op een feestdag te werken en die vrijaf krijgt, hoeft hiervoor geen vakantie-uren in te leveren.

- 51 **Werken in ploegen** Als de werknemer in ploegendienst werkt, heeft hij recht op een toeslag. De toeslag is een percentage van het maandsalaris. De hoogte van de toeslag per maand is afhankelijk van het dienstrooster en is gelijk aan:

Dienstrooster	Ploegentoeslag in % van het maandsalaris
2-ploegendienst zonder zaterdag	12,5%
2-ploegendienst met zaterdag	16,3%
3-ploegendienst	20%
5-ploegendienst	30%

De toeslag in bovenstaande tabel is de gemiddelde toeslag per maand. De toeslag is berekend op basis van het rooster waarbij bij iedere dienst een verschillende toeslag hoort:

Dag van de week	Dienst	Toeslag
Maandag tot en met vrijdag	Dagdienst/ochtendienst	0%
	Middagdienst/avonddienst	25%
	Nachtdienst	35%
Zaterdag en zondag	Ochtendienst	45%
	Middagdienst	55%
	Nachtdienst	65%

- 52 **Ploegendienst ethanol Sas van Gent** Voor de werknemer die op de ethanol-afdeling in de vestiging Sas van Gent in ploegendienst werkt geldt in afwijking van artikel 51 het bepaalde in bijlage 2.

- 53 **Afbouw ploegentoeslag** Als de werkgever de werknemer
- die langer dan 3 maanden in ploegendienst heeft gewerkt,
 - buiten toedoen van de werknemer,
 - naar een lager beloond dienstrooster overplaatst,
- heeft de werknemer recht op afbouw van zijn ploegentoeslag volgens onderstaand schema.

De afbouwperiode is afhankelijk van

- de tijd die de werknemer in ploegendienst heeft gewerkt en
- de leeftijd op het moment van overplaatsing.

Tijd in ploegendienst	Leeftijd	% van het verschil in ploegentoeslag
> 3 maanden, < 6 maanden	alle	100% gedurende de lopende maand
≥ 6 maanden, ≤ 3 jaar	alle	100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
> 3 jaar, ≤ 5 jaar	alle	100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand en vervolgens 80% gedurende 2 maanden 60% gedurende 2 maanden 40% gedurende 1 maand 20% gedurende 1 maand
> 5 jaar	< 55 jaar	100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand en vervolgens 80% gedurende 4 maanden 60% gedurende 4 maanden 40% gedurende 3 maanden 20% gedurende 3 maanden
> 5 jaar	≥ 55 jaar	100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand en vervolgens 80% gedurende 24 maanden 60% gedurende 24 maanden 50% tot aan pensionering

Als de werknemer van 55 jaar of ouder die minimaal 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt wegens medische redenen wordt overgeplaatst naar een lager beloond dienstrooster waardoor zijn maandinkomen lager wordt, heeft hij recht op een persoonlijke toeslag. Deze toeslag is gelijk aan het verschil tussen zijn oorspronkelijke ploegentoeslag en de ploegentoeslag die bij zijn nieuwe dienstrooster hoort. De toeslag is gelijk aan de oorspronkelijke toeslag als er geen ploegentoeslag bij het nieuwe dienstrooster hoort. Deze toeslag telt mee voor de pensioenopbouw, de vakantietoeslag en de dertiende maand. Als het salaris verhoogd wordt door een verhoging van de salarisschalen, wordt de toeslag met hetzelfde percentage verhoogd.

Bij de beoordeling of het maandinkomen van de werknemer achteruit gaat door de overplaatsing wordt rekening gehouden met eventuele uitkeringen op grond van sociale verzekeringen.

De werknemer van 55 jaar of ouder die langer dan 5 jaar in ploegendienst werkt, wordt op zijn verzoek naar de dagdienst overgeplaatst als er een onderling uitwisselbare functie in dagdienst beschikbaar is.

Bij onvoldoende beschikbare dagdienstfuncties legt de werkgever een wachtlijst aan. De volgorde op de wachtlijst wordt bepaald door

- medische urgentie en
- het aantal jaar dat de werknemer in ploegendienst heeft gewerkt.

Zijn ploegentoeslag wordt afgebouwd volgens het schema hierboven. Zijn pensioengevend salaris wordt bevroren, tot het moment dat zijn inkomen hoger is dan dit bedrag.

54 **Consignatie** De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, heeft recht op een toeslag.

Als de werknemer **niet in een vast consignatierooster** is ingeroosterd, is de hoogte van deze toeslag is gelijk aan

- 1% van zijn maandsalaris per geconsigneerde dag op maandag tot en met vrijdag;
- 3% van zijn per geconsigneerde dag op zaterdag, zon- of feestdagen.

Als de werknemer **in een vast consignatierooster** wordt ingeroosterd geldt dat de werknemer een gemiddelde consignatietoeslag per maand ontvangt. De hoogte van deze toeslag is gelijk aan een percentage van het maandsalaris en bedraagt:

Consignatierooster	Toeslag
1 week consignatie, 2 weken niet	16,3%
1 week consignatie, 3 weken niet	12,2%
1 week consignatie, 4 weken niet	9,8%
1 week consignatie, 5 weken niet	8,1%
1 week consignatie, 6 weken niet	7,0%
1 week consignatie, 7 weken niet	6,1%

De werknemer mag in een periode van drie weken niet meer dan één week aaneengesloten geconsigneerd zijn. In deze week roostert de werkgever geen roostervrije dag in.

Als de werknemer tijdens zijn consignatiedienst wordt opgeroepen, heeft hij per oproep ten minste recht op betaling van twee uur overwerk. Dit geldt alleen als de werknemer daadwerkelijk naar het bedrijf moet komen.

- 55 **Afbouw
consignatie-
toeslag** De werknemer die om medische reden niet geconsigneerd kan worden wordt door de werkgever niet geconsigneerd. De werknemer dient een medische verklaring aan de werkgever te overhandigen.
De werknemer van 55 jaar of ouder kan alleen op vrijwillige basis worden geconsigneerd.

Als de werkgever de werknemer

- die langer dan 3 maanden in een vast consignatieschema heeft gewerkt,
- buiten toedoen van de werknemer,
- in een lager beloond consignatieschema plaatst,

heeft de werknemer recht op afbouw van zijn consignatietoeslag volgens onderstaand schema.

De afbouwperiode is afhankelijk van

- de tijd die de werknemer in consignatie heeft gewerkt en
- de leeftijd op het moment van wijziging.

Tijd in consignatie	Leeftijd	% van het verschil in consignatietoeslag
> 3 maanden, < 6 maanden	alle	100% gedurende de lopende maand
≥ 6 maanden, ≤ 3 jaar	alle	100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
> 3 jaar, ≤ 5 jaar	alle	100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand en vervolgens 80% gedurende 2 maanden 60% gedurende 2 maanden 40% gedurende 1 maand 20% gedurende 1 maand
> 5 jaar	< 55 jaar	100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand en vervolgens 80% gedurende 4 maanden 60% gedurende 4 maanden 40% gedurende 3 maanden 20% gedurende 3 maanden
> 5 jaar	≥ 55 jaar	100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand en vervolgens 80% gedurende 24 maanden 60% gedurende 24 maanden 50% tot aan pensionering

De werknemer

- die langer dan vijf jaar in consignatie heeft gewerkt,
- 55 jaar of ouder is en
- op eigen verzoek stopt met consignatie,

heeft recht op afbouw van zijn consignatietoeslag volgens onderstaand schema:

Tijd in consignatie	Leeftijd	% van de gemiddelde consignatietoeslag van de 12 voorafgaande maanden
> 5 jaar	≥ 55 jaar < 59 jaar	100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand en vervolgens 80% gedurende 24 maanden 60% gedurende 24 maanden 30% tot aan pensionering
> 5 jaar	≥ 59 jaar	100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand en vervolgens 80% gedurende 24 maanden 60% gedurende 24 maanden 50% tot aan pensionering

56

Slaapuren bij consignatie

Als de werkgever de geconsigneerde werknemer oproept:

- tussen 23.00 en 7.00 uur
- van zondagavond tot vrijdagochtend,

heeft de werknemer na afloop van de oproep aansluitend recht op 9 uur rust, ook wel slaapuren genoemd.

Als deze slaapuren samenvallen met (een deel van) de daarop volgende dienst dan worden de werkuren die hierdoor worden verzuimd tegen het geldende inkomen doorbetaald. Voor de berekening van deze verzuimuren wordt uitgegaan van de normale begin- en eindtijden volgens het dienstrooster.

Als een oproep die minimaal 2 uur heeft geduurd, eindigt om 5.00 uur of later kan de werknemer er naast de 9 uur aansluitende rust ook voor kiezen op het werk te blijven en

zijn dienst af te maken. Het aantal uren dat hij hiervoor nodig heeft, is gelijk aan het aantal uren dat hij had gewerkt als hij eerst 9 uur rust had genoten.

Als de werknemer tussen 23.00 en 7.00 uur

- een oproep heeft gehad die tenminste zeven uur heeft geduurd, of
- tenminste twee keer is opgeroepen, waarbij oproepen die vóór 23:00 uur beginnen maar niet vóór 24:00 uur zijn geëindigd ook worden meegeteld

is hij verplicht rust te nemen tot ten minste 18.00 uur. Als de werknemer hierdoor een dienst (geheel of gedeeltelijk) niet werkt, worden de normaal gewerkte uren tegen het geldende inkomen doorbetaald.

- 57 **Overwerk** Er is sprake van overwerk als de werknemer in opdracht van de werkgever meer werkt dan de normale werktijd bij een voltijd arbeidsduur van het voor hem geldende dienstrooster.

Een incidentele afwijking van het rooster die niet langer is dan een half uur, wordt niet gezien als overwerk.

De werkgever kan de werknemer van 55 jaar of ouder niet verplichten overwerk te verrichten.

- 58 **Compensatie overwerk / Overwerktoeslag** Voor alle overwerkuren geldt een toeslag. Overwerkuren kunnen worden gecompenseerd als tijd voor tijd, maar niet op zaterdag, zon- of feestdagen. De toeslag wordt altijd uitbetaald. Het tegoed aan uren dat kan worden gecompenseerd mag niet meer dan 80 uur zijn. Uren boven deze 80 uur worden uitbetaald, vermeerderd met de overwerktoeslag.

De hoogte van de overwerktoeslag is afhankelijk van wanneer de werknemer heeft overgewerkt. De toeslag is uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris op voltijdbasis en bedraagt het in onderstaande tabel genoemde percentage.

Het tussen haakjes genoemde percentage is het normale uursalaris voor het gewerkte overwerkuren (0,64% van het maandsalaris) plus de overwerktoeslag.

Van	Tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Feestdag
00.00	06.00	0,64% (0,64+0,64 =1,28%)							
06.00	23.00		0,32% (0,64+0,32=0,96%)				0,64% (0,64+0,64 =1,28%)	0,64% (0,64+0,64 =1,28%)	1,28% (0,64+1,28 =1,92%)
23.00	00.00					0,64% (0,64+0,64 =1,28%)			

Voor werknemers in de 5-ploegendienst die op hun roostervrije dag overwerken gelden de volgende percentages:

Van	Tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Feestdag*
00.00	07.00	1,28% (0,64+1,28 =1,92%)							
07.00	23.00		0,64% (0,64+0,64=1,28%)				1,28% (0,64+1,28 =1,92%)	1,28% (0,64+1,28 =1,92%)	1,92% (0,64+1,92 =2,56%)
23.00	00.00					1,28% (0,64+1,28 =1,92%)			

* van 23.00 uur voorafgaand aan de feestdag tot 23.00 uur op de feestdag

De werknemer heeft over de betaling voor overwerk geen recht op ploegentoeslag.

- 59 **Meeruren** Als de werknemer in deeltijd werkt en in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster, maar maximaal hetzelfde aantal uur als de werknemer die in voltijd werkt, is er sprake van meeruren. De meeruren worden betaald tegen het uurloon. Per meeruur heeft hij daarnaast recht op een toeslag van 16,3% van het uurloon (8% vakantietoeslag en 8,3% 13^e maand). Over meeruren bouwt de werknemer vakantie-uren en pensioen op.

- 60 **Verschuiven, springen of overplaatsen** Het individuele dienstrooster van de werknemer kan wijzigen doordat een dienst wordt verschoven, hij naar een andere dienst moet springen of wordt overgeplaatst.

Als de werknemer hierdoor meer uren werkt per dienst of dan de gemiddelde arbeidsduur in de cyclus van het voor hem geldende dienstrooster, is er voor deze uren sprake van meeruren of overwerk. De werkgever informeert de werknemer hierover minimaal 24 uur van tevoren.

De werkgever kan de werknemer per jaar niet meer dan 12 maal verplichten te verschuiven of springen.

- 61 **Verschuiven** Van verschuiven is sprake als de begin- en eindtijd van een dienst worden gewijzigd, maar de lengte van de dienst niet wijzigt. Daarbij moeten de oorspronkelijke en de verschoven dienst elkaar meer dan een half uur blijven overlappen.

Voor ieder gewerkt uur dat door verschuiven afwijkt van de oorspronkelijke dienst ontvangt de werknemer een toeslag. De toeslag is uitgedrukt als percentage van het maandsalaris op voltijdbasis en bedraagt volgens deze tabel:

Van	Tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Feestdag	
00.00	00.00	0,32%						0,64%	0,64%	1,28%

- 62 **Springen** Van springen is sprake als de begin- en eindtijd zodanig wijzigen dat de oorspronkelijke en de nieuwe dienst elkaar niet of niet meer dan een half uur overlappen.

Voor ieder gewerkt uur dat door springen afwijkt van de oorspronkelijke dienst ontvangt de werknemer een toeslag. De toeslag is uitgedrukt als percentage van het maandsalaris op voltijdbasis

De toeslag voor de werknemer in ploegendienst bedraagt volgens deze tabel:

Van	Tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Feestdag	
00.00	00.00	0,32%						0,64%	0,64%	1,28%

De toeslag voor de werknemer in dagdienst bedraagt volgens deze tabel:

Van	Tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Feestdag	
00.00	00.00	0,64%						0,64%	0,64%	1,28%

- 63 **Compensatie tijd voor tijd** Op verzoek van de werknemer kan de toeslag voor verschuiven of springen worden omgezet in tijd voor tijd op voorwaarde dat het tegoed aan tijd voor tijduren niet meer dan 80 uur is. Uren boven deze 80 uur worden uitbetaald. Tijd voor tijd uren kunnen niet op een zaterdag, zondag of feestdag worden ingezet.
- 64 **Overplaatsen** Van overplaatsing is sprake als de werknemer in opdracht van de werkgever tenminste 5 opvolgende diensten van zijn individuele dienstrooster afwijkt.
- De werknemer ontvangt als compensatie voor de overplaatsing een eenmalige toeslag van 1,92% van het maandsalaris op voltijdbasis als de tussenliggende rust 16 uur of minder is.
Als de tussenliggende rust meer dan 16 uur is, is de hoogte van de toeslag 1,28% van het maandsalaris op voltijdbasis.
Als de werknemer na minimaal 5 diensten in het andere dienstrooster wordt teruggeplaatst in zijn oorspronkelijke dienstrooster, ontvangt hij ook voor de terugplaatsing een eenmalige toeslag van 1,92% van het maandsalaris op voltijdbasis.
- 65 **Geen onderdeel ploegentoeslag** Over de toeslag voor verschuiven, springen of overplaatsen wordt geen ploegentoeslag berekend.
- 66 **Niet van toepassing** Werknemers in de functie van wachtchef, shift supervisor of vergelijkbare leidinggevende functies hebben geen recht op toeslag voor verschuiven, springen of overplaatsen.
- 67 **Extra opkomst** Als de werknemer in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken, heeft hij recht op een vergoeding.

De toeslag is uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris op voltijdbasis en bedraagt:

Van	Tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Feestdag	
00.00	00.00	1,62%						2,43%	2,43%	2,70%

Daarnaast heeft hij recht op vergoeding van zijn reiskosten voor de extra reis. De vergoeding bedraagt per kilometer € 0,40, waarvan € 0,21 netto en € 0,19 bruto.

Hoofdstuk 5 ONTWIKKELING EN GEZONDHEID

- 68 **Opleiding op verzoek van de werkgever** Als de werkgever de werknemer verzoekt een opleiding te volgen, betaalt hij de kosten van de opleiding, studiematerialen en het eventuele examen. De werknemer mag deze opleiding tijdens werktijd doen. Als het nodig is dat de werkgever de werknemer verzoekt de opleiding buiten werktijd te volgen, vergoedt de werkgever dit als overwerk en extra opkomst. Dit overwerk kan worden gecompenseerd in geld of in tijd.
- 69 **Opleiding op verzoek van de werknemer binnen de eigen functie** Als de werknemer verzoekt om een opleiding die gericht is op ontwikkeling binnen zijn eigen functie, stemt de werkgever hiermee in. De werkgever kan het verzoek alleen afwijzen als hij daarvoor belangrijke redenen heeft in het bedrijfsbelang. De werkgever betaalt de kosten van de opleiding, studiematerialen en het eventuele examen. Als de opleiding tijdens werktijd is, betaalt de werkgever deze uren door. Als de opleiding buiten werktijd is, heeft de werknemer geen recht op vergoeding of compensatie van deze uren.
- 70 **Opleiding op verzoek van de werknemer niet gericht op de eigen functie** Als de werknemer verzoekt om een opleiding die gericht is op de vergroting van zijn inzetbaarheid, betaalt de werkgever als hij hiermee instemt, de kosten van de opleiding, studiematerialen en het eventuele examen. De werknemer volgt de opleiding buiten werktijd. De werknemer heeft geen recht op vergoeding van deze uren. Wel heeft hij recht op compensatie van maximaal zes dagen per jaar.
- 71 **Leer-werkovereenkomst** De werkgever sluit met de leerling die een BBL-opleiding volgt en de betrokken school een leer-werkovereenkomst af voor de duur van het opleidingstraject. De leerling die een BBL-opleiding volgt wordt beloond volgens de aanloopschalen.
- In het inleencontract met de uitzendkracht worden de opleidingsafspraken schriftelijk vastgelegd en/of een leer-werkovereenkomst afgesloten.
- 72 **Arbeidsomstandigheden** De werkgever is verplicht de arbeidsomstandigheden te bewaken en zorgt hierbij voor een zo veilig, gezond en menselijk mogelijke werkplek. Zo nodig neemt de werkgever maatregelen om dit te realiseren.
- De werkgever gaat in overleg met de ondernemingsraad na of en hoe hij de kwaliteit van een werkplek kan verbeteren.
- De werkgever neemt alle maatregelen die nodig zijn voor de veiligheid binnen het bedrijf. Als dit nodig is stelt de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad regelingen op ter bevordering van de veiligheid en als uitvoering van wettelijke voorschriften op het gebied van veiligheid.
- De ondernemingsraad kan milieu-hygiënische aspecten van het productieproces aan de orde stellen en de werkgever zal maatregelen die genomen moeten worden, zo mogelijk in overleg met de ondernemingsraad uitvoeren.
- 73 **Arbeidsongeschiktheid** Als de werknemer door arbeidsongeschiktheid niet kan werken, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek, de Ziektewet en de Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hieronder niet anders is bepaald.
- 74 **Wettelijke loondoorbetaling 1e en 2e ziektejaar** De werknemer heeft bij arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 104 weken recht op de wettelijke loondoorbetaling zoals bepaald in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek.

- 75 **Aanvulling 1e ziektejaar** De werknemer heeft in de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, recht op een aanvulling tot 100% van zijn maand-inkomen.
- 76 **Aanvulling 2e ziektejaar** De werknemer heeft in de 53^e tot en met 104^e week van arbeidsongeschiktheid, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, recht op een aanvulling tot 80% van zijn maand-inkomen. Voor uren die de werknemer in deze periode in verband met zijn re-integratie werkt, heeft hij recht op 100% van zijn uur-inkomen. Dit geldt ook voor uren op basis van arbeidstherapie.
- De werknemer die na het tweede ziektejaar een IVA-uitkering krijgt toegewezen door het UWV, heeft over deze tweede periode van 52 weken alsnog recht op een aanvulling tot 100% van zijn maandinkomen. De werkgever betaalt deze aanvulling uiterlijk in het derde ziektejaar uit.
- 77 **Na het 2e ziektejaar** De werknemer die volgens het UWV minder dan 35% arbeidsongeschikt is, wordt niet ontslagen wegens zijn arbeidsongeschiktheid. De werkgever spant zich in om passende arbeid voor de werknemer te vinden.
- De werkgever vult het maandinkomen van deze werknemer aan:
- tot 75% van zijn oorspronkelijke maandinkomen in het derde jaar van arbeidsongeschiktheid en
 - tot 70% van zijn oorspronkelijke maandinkomen in het vierde jaar van arbeidsongeschiktheid.
- Vanaf het vijfde jaar van arbeidsongeschiktheid vult de werkgever het inkomen niet meer aan.
- De werkgever verplicht zich alles wat van hem verwacht kan worden te doen om gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers in dienst te kunnen houden.
- Voor de werknemer die tenminste 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is, geldt in het derde t/m het zevende jaar een werkgarantie voor de volledige resterende verdien capaciteit.
- 78 **Deskundigenoordeel** Als de werkgever en werknemer het niet eens zijn of het door de werkgever aangeboden werk passend is, kunnen zij het UWV om een deskundigenoordeel vragen. Als hieruit blijkt dat de werknemer het door de werkgever aangeboden werk onterecht geweigerd heeft en hij het werk alsnog onmiddellijk aanneemt, houdt de werknemer recht op loondoorbetaling en de eventuele aanvulling hierop.
- 79 **Schadevergoeding** Als de werknemer op derden een aanspraak heeft op schadevergoeding wegens salarisderiving door arbeidsongeschiktheid, is hij verplicht deze aanspraak over te dragen aan zijn werkgever.
- 80 **WGA-hiaat verzekering** De werkgever heeft een collectieve verzekering afgesloten om het WGA-hiaat te verzekeren. Een WGA-hiaat kan ontstaan bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (35-80%) of bij volledige, niet duurzame arbeidsongeschiktheid (80-100%). Deelname aan de verzekering door de werknemer is vrijwillig. De premie is voor rekening van de werknemer.
- 81 **Verhaal gedifferentieerde WGA-premie** Wettelijk mag de werkgever 50% van de gedifferentieerde WGA-premie inhouden op het netto loon van de werknemer. De werkgever zal vanaf 1 augustus 2023 100% van het werknemersdeel van de premie voor haar rekening nemen.

Hoofdstuk 6 SOCIAAL BELEID

- 82 **Diversiteit, gelijkheid, inclusie** Cargill waarborgt diversiteit, gelijkheid en inclusie, en wijst discriminatie op welke grond dan ook af. Hieronder wordt verstaan:
- Diversiteit: het betrekken van mensen met verscheidene achtergronden op het gebied van ras, etniciteit, nationaliteit, geslacht, genderidentiteit, gender expressie, (seksuele) geaardheid, lichamelijke en/of geestelijke beperkingen, religie of levensovertuiging, leeftijd, zwangerschap, familiere status, vakbondsactiviteiten of enige andere vorm van een wettelijk beschermende status.
 - Gelijkheid: het waarborgen van gelijke kansen voor iedereen, rekening houdend met het feit dat er verschillen zijn in de individuele uitgangssituaties.
 - Inclusie: het waarborgen dat mensen welkom, gewaardeerd en gehoord worden en zich ook zo voelen.
- Cargill voert actief beleid om dit doel te bereiken, alsmede discriminatie op de werkvloer te bestrijden en te voorkomen.
- 83 **Mogelijkheid deeltijd werk** Deeltijd werken is mogelijk in alle functies en op alle niveaus, waarbij de bepalingen uit de Wet Flexibel Werken van toepassing zijn.
- 84 **Vacatures** Als er een vacature is, en het is niet mogelijk om deze door promotie op te vullen, kunnen de werknemers met voorrang solliciteren.
- Als de werkgever een werknemer in dienst neemt voor een vacature van structurele aard, is het uitgangspunt dat hij hem een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbiedt.
- Binnen het personeelsbeleid kijkt de werkgever naar mogelijkheden om werknemers met een handicap of minder kansen op de arbeidsmarkt in dienst te nemen, zo nodig in aangepaste vacatures. Eigen werknemers die hun functie niet meer kunnen vervullen om medische of sociale redenen, hebben voorrang.
- 85 **Uitzendkrachten** De werkgever zal de inzet van uitzendkrachten zo veel mogelijk beperken. Als de werkgever gebruik maakt van uitzendkrachten informeert hij de ondernemingsraad. De vakbonden informeert hij op hun verzoek.
- Als de ondernemingsraad daarom verzoekt, verstrekt de werkgever de volgende informatie
- naam en adres van het uitzendbureau;
 - het aantal uitzendkrachten;
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden.
- De werkgever verzekert zich ervan dat uitzendkrachten worden beloond conform deze cao en zal steekproefsgewijs controleren of de uitzendbureaus waarmee wordt samengewerkt de wettelijke en uit de cao voortvloeiende verplichtingen hebben nageleefd.
- 86 **Inlenen arbeidskrachten** Voor werkzaamheden die naar hun aard door eigen werknemers van werkgever kunnen worden verricht, zal werkgever in principe geen gebruik maken van ingeleende arbeidskrachten. Dit is slechts anders indien het werkzaamheden betreft welke van een dergelijke aard of omvang zijn dat niet mag en kan worden verwacht dat deze door het normale werknemersbestand van werkgever tijdig, (kosten)efficiënt en onder de normale werkcondities uitgevoerd kunnen worden. In dat geval zullen de ingeleende arbeidskrachten deze werkzaamheden niet langer dan een ononderbroken periode van zes maanden verrichten.

Onder ingeleende arbeidskrachten wordt in dit geval verstaan: de natuurlijke persoon die, al dan niet via een eenmanszaak of rechtspersoon, als zelfstandige (o.a. freelancer, ZZP'er, etc.) op basis van een overeenkomst van opdracht (in de zin van artikel 7:400 BW) werkzaamheden voor werkgever verricht.

- | | | |
|----|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 87 | Stagevergoeding | MBO, HBO en universitaire studenten die stage lopen ontvangen een stagevergoeding van € 600 bruto per maand. De stagevergoeding wordt niet geïndexeerd met de salarisverhogingen. |
| 88 | Fusie | Als de werkgever van plan is een fusie aan te gaan, houdt hij zich aan de SER fusiegedragsregels. |
| 89 | Reorganisatie als gevolg van fusie | <p>Als de werkgever van plan is een bedrijf(onderdeel) te sluiten of de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren als gevolg van een fusie, informeert hij de vakbonden zo spoedig als mogelijk.</p> <p>Daarna overlegt de werkgever met de vakbonden en de ondernemingsraad over de gevolgen van de voorgenomen reorganisatie als gevolg van een fusie.</p> <p>Als er gevolgen van de reorganisatie voor een of meer werknemers zijn te verwachten, stellen de werkgever en vakbonden een sociaal plan op.</p> |
| 90 | Faciliteiten voor vakbonden | <p>De werkgever stelt ruimte op publicatieborden beschikbaar waar vakbonden mededelingen kunnen doen aan hun leden.</p> <p>De werkgever stelt, buiten bedrijfstijd, ruimte beschikbaar waar vakbonden kunnen vergaderen met hun leden.</p> <p>In dringende gevallen geeft de werkgever aan vakbondsbestuurders de gelegenheid om tijdens werktijd contact te hebben met hun kaderleden. Vakbonden overleggen dit tijdig met de werkgever, zodat de voortgang in het bedrijf niet gestoord wordt.</p> <p>De werkgever zal vakbondsleden die een functie vervullen binnen de vakbond niet op grond daarvan benadelen.</p> |
| 91 | Vakbondscontributie | <p>Zolang dit fiscaal mogelijk is, kan de werknemer de werkgever verzoeken de door hem betaalde vakbondscontributie te verrekenen met bruto inkomen.</p> <p>Het bruto inkomen van de werknemer wordt in dat geval verlaagd met het bedrag van de contributie, en de werknemer ontvangt voor deze contributie een netto vergoeding.</p> <p>De verlaging van het inkomen werkt door in de grondslag voor sociale verzekeringen.</p> |
| 92 | Vakbondsverlof | <p>Voor leden van vakbonden betrokken bij de cao Cargill geldt het volgende:</p> <p>Leden van de vakbond kunnen maximaal vier maal per jaar vrij krijgen met behoud van salaris voor het deelnemen van kadergroepvergaderingen op vestigingsniveau en op concernniveau.</p> <p>Leden van de bedrijfsledengroep die werkzaam zijn in ploegendienst krijgen zo nodig, als de werkzaamheden dit toelaten, doorbetaald verlof om de kadergroepvergaderingen bij te wonen.</p> |

Actieve vakbondsleden met een bestuurlijke functie binnen hun bond (kaderleden) op bedrijfs- of vakbonds niveau krijgen vrij met behoud van salaris voor:
het deelnemen aan dit bestuurlijk overleg op landelijk niveau,
het deelnemen aan door de vakbond georganiseerde scholingsbijeenkomsten en
het deelnemen aan kadergroepvergaderingen op vestigingsniveau en op concernniveau
Deelname hieraan mag geen belemmering vormen voor de normale bedrijfsgang. De
betreffende vakbondsbestuurder dient bij de bedrijfsleiding een verzoek in als een van de
actieve leden vrij dient te krijgen om deel te kunnen nemen aan een van bovenstaande
bijeenkomsten.

Hoofdstuk 7 AFSPRAKEN TUSSEN CAO-PARTIJEN

- 93 **Geen actie** Partijen bij de cao voeren of bevorderen geen actie die als doel heeft om verandering te brengen in deze cao.
- 94 **Duur van de cao** Deze cao heeft een looptijd van 1 augustus 2023 tot en met 31 juli 2025. De cao eindigt automatisch aan het einde van deze termijn. Hiervoor is geen opzegging nodig.
- 95 **Tussentijdse wijziging** Als zich een dusdanige wijziging van algemeen sociaal-economische aard in Nederland voordat dat partijen bij deze cao redelijkerwijs niet langer aan de salarisbepalingen gebonden kunnen worden geacht, kunnen partijen bij deze cao tijdens de duur van deze cao overleg plegen over wijzigingen in deze bepalingen.
Bovendien zullen partijen, als aantoonbare bedrijfsomstandigheden dit vereisen, in overleg treden over alternatieven voor of toepassing van de automatische prijscompensatie.

Gebruikte begrippen In deze cao wordt verstaan onder:

Werkgever	Cargill B.V.
Vakbond	FNV , CNV Vakmensen
Werknemer	iedere persoon in dienst van de werkgever met een functie die is opgenomen in bijlage 1 van deze cao en die werkt in of vanuit (een van) de vestigingen die genoemd zijn in het voorwoord bij deze cao.
Maand	een kalendermaand
Maandsalaris	het salaris per maand volgens de salarisschaal in artikel 12
Maandinkomen	het maandsalaris vermeerderd met <ul style="list-style-type: none"> - een eventuele persoonlijke toeslag in verband met demotie (artikel 19), - eventuele ploegentoeslag (artikel 51 of 52), - eventuele toeslag voor consignatie (artikel 54).
Uursalaris	0,64% van het maandsalaris
Uur-inkomen	0,64% van het maandinkomen
Dag	een periode van 24 aaneengesloten uren die start op het aanvangstijdstip van de nachtdienst en eindigt op het slottijdstip van de avonddienst
Werkdag	een dag waarop de werknemer volgens dienstrooster moet werken
Dienstrooster	n van de volgende roostertypen: <ul style="list-style-type: none"> - dagdienstrooster, - 2-ploegendienstrooster, - 3-ploegendienstrooster, - 5-ploegendienstrooster.
Feestdagen	Nieuwjaarsdag, <ul style="list-style-type: none"> - Eerste en tweede Paasdag, - Hemelvaartsdag, - Eerste en tweede Pinksterdag, - Eerste en tweede Kerstdag, - de nationale feestdag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd en - eenmaal in de 5 jaar (in lustrumjaren): 5 mei
Partner	de echtgeno(o)t(e) of geregistreerd partner van de werknemer of persoon waarmee de werknemer duurzaam samenwoont
Leerling	de persoon die nog geen arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever en in het kader van zijn BBL-opleiding werkervaring bij de werkgever opdoet op basis van een leer-werkovereenkomst

Bijlage 1 FUNCTIELIJST

Funcatiegroep	Funcatienummer	Funcatienaam	Locatie	ORBA
A tot 46 punten				
A	Chocolate 01.05	Medewerker inpak	Deventer	34
B 46-62.5				
B	02.03	Heftruckchauffeur B	Rotterdam	50
B	SvG 01.12	Logistiek medewerker MH	Sas van Gent	59
B	Chocolate 01.04	Basis operator	Deventer	59
B	Chocolate 03.03	Medewerker magazijn/expeditie	Deventer	61
C 63-79.5				
C	05.01	Laboratoriummedewerker	Sas van Gent	65
C	06.01	Medewerker facilitaire dienst	Sas van Gent	65
C	02.02	Heftruckchauffeur A	Rotterdam	66
C	01.27	Basis operator MH	Sas van Gent	70
C	Chocolate 01.03	Operator	Deventer	76
C	01.03	Afzak operator	Rotterdam	76
C	01.15	CCP operator	Sas van Gent	76
C	Chocolate 03.02	Medewerker tankwag en & magazijn/expeditie	Deventer	78
D 80-102.5				
D	03.11	Assistent magazijnbeheerder	Botlek Rotterdam	83
D	05.06	Receptioniste I	Schiphol	84
D	07.01.00.09	Operator verladung	Amsterdam	84
D	02.04	Portier	Rotterdam	85
D	01.11	Operator material handling	Bergen op Zoom	86
D	Chocolate 01.10	Medewerker bedrijfsbureau	Deventer	86
D	01.21	Field operator MH	Sas van Gent	87
D	01.04	Medewerker facilitaire dienst	Veldriel	87
D	04.03	Verladingsoperator	Botlek Rotterdam	90

D	Chocolate 01.02	Allround operator	Deventer	95
D	05.07	Administrative assistant I	Schiphol	95
D	Multiseed.01.04	Afdelingsoperator	Amsterdam	99
D	03.01	Administratief medewerker EHS	Sas van Gent	99
D	SvG 02.05	Chemical warehouse operator	Sas van Gent	99
D	01.26	Basis operator	Sas van Gent	100
E 103-123.5				
E	04.02.02	Allround loading operator	Sas van Gent	103
E	01.20	Screen operator MH	Sas van Gent	104
E	02.01	Warehouse coordinator	Rotterdam	105
E	01.23	Bloemmolenaar	Sas van Gent	105
E	02.15	Basis monteur	Sas van Gent	105
E	01.02	Operator B	Rotterdam	106
E	03.09	Magazijnbeheerder	Botlek Rotterdam	107
E	02.03	Technical service associate III/junior formulator	Schiphol	107
E	04.02	T&L operations assistant II/logistics services administrator	Schiphol	108
E	05.05	Administrative assistant II	Schiphol	108
E	04.02	Senior verladingsoperator	Botlek Rotterdam	110
E	07.01	Customer service assistant II	Schiphol	111
E	03.03	Food safety and quality technician III/QC-laborant	Schiphol	111
E	05.09	Administrative assistant III/Commercial assistant	Schiphol	111
E	01.01	Process operator	Botlek Rotterdam	112
E	02.02	Warehouse technician	Sas van Gent	113
E	SvG 02.02	Warehouse technician	Sas van Gent	113
E	02.04	Technical support III/fat blend formulation laborant	Schiphol	113
E	04.14b	Warehouse technician	Bergen op Zoom	115
E	08.01	Engineer Technician/ Draftsman	Schiphol	116

E	01.05	Field operator tarwe	Bergen op Zoom	117
E	01.09	Field operator raffi	Bergen op Zoom	117
E	01.12a	Blendoperator	Bergen op Zoom	117
E	02.04	Shift laborant	Botlek Rotterdam	117
E	01.21	Lab technician operations	Bergen op Zoom	118
E	05.02	Lab technician FSQR	Sas van Gent	118
E	05.03	Lab technician FSQR	Bergen op Zoom	118
E	01.19	Laboratory technician operations	Sas van Gent	118
E	03.02	Food safety and quality technician III/ quality manager customer service lab	Schiphol	118
E	04.03	T&L operations assistant III/logistics services administrator	Schiphol	119
E	Multiseed.01.03	Allround operator	Amsterdam	119
E	SvG.01.07	Proces operator	Sas van Gent	119
E	05.04	Trainingscoördinator/-support	Schiphol	120
E	SvG.01.09	Dagoperator	Sas van Gent	122
F 124-141.5				
F	05.08	Administrative assistant III/technical administrator	Schiphol	124
F	01.02	Senior process operator	Botlek Rotterdam	125
F	04.01	Senior/allround technician	Rotterdam	126
F	05.01	Medewerker productieadministratie	Rotterdam	126
F	01.03	Animal care technician	Veldriel	126
F	Multiseed.02.04	Monteur WTD	Amsterdam	127
E	01.19	Operator utilities	Bergen op Zoom	129
F	04.16	Monteur	Bergen op Zoom	129
F	03.03	Onderhoudsmonteur WTB	Botlek Rotterdam	129
F	02.12	Monteur	Sas van Gent	129
F	03.01	Laboratory technician III/Regional FSQR Analytical Chemistry Group - Analyst	Schiphol	129
F	01.06	Screen operator tarwe	Bergen op Zoom	131
F	01.08	Screen operator raffi	Bergen op Zoom	131

F	Multiseed.02.03	Monteur ETD	Amsterdam	133
F	05.03	Specialty event coördinator II	Schiphol	133
F	01.03	Beeldschermoperator	Botlek Rotterdam	143
F	03.08	Assistent planner	Botlek Rotterdam	134
F	02.05	Senior laborant	Botlek Rotterdam	135
F	01.18	Personeel planner	Sas van Gent	135
F	03.07	Technicus E&I	Botlek Rotterdam	136
F	05.05	Laboratory technician microbiology	Sas van Gent	136
F	01.01	Operator A	Rotterdam	137
F	03.02	Monteur	Rotterdam	137
F	05.02	Administrative assistant III/management assistant	Schiphol	137
F	Chocolate 02.01	Monteur	Deventer	138
F	05.04	Allround laboratory technician	Sas van Gent	138
F	SvG.01.06	Screen operator	Sas van Gent	138
F	04.01	T&L operations assistant II/port agent operator	Schiphol	138
F	06.01	Accounting assistant III/FIBI TBC analyst	Schiphol	138
F	05.02	Lab support technician	Bergen op Zoom	139
F	05.03	Laboratory support technician	Sas van Gent	139
F	Chocolate 03.01	Teamleider magazijn/expeditie	Deventer	140
G 142-164.5				
G	Multiseed.01.02	Hoofdoperator	Amsterdam	142
G	01.06	Head operator material handling	Sas van Gent	143
G	04.06	Terminal foreman	Botlek Rotterdam	144
G	SvG 02.04	Allround monteur	Sas van Gent	144
G	04.15	Allround monteur	Bergen op Zoom	145
G	04.17	Scheduler	Bergen op Zoom	145
G	02.10	Scheduler	Sas van Gent	145
G	01.05	Production maintenance coordinator	Botlek Rotterdam	146
G	01.01	Quality assurance officer	Velddriel	146
G	SvG.01.05	Allround screen operator	Sas van Gent	146

G	01.15	Planner STARS	Bergen op Zoom	147
G	01.22	Allround operator tarwe	Bergen op Zoom	148
G	01.23	Allround operator raffi	Bergen op Zoom	148
G	SvG.01.04	Operator specialist	Sas van Gent	148
G	01.05	Supervisor animal care	Velddriel	149
G	04.02.01	Allround operator Ethanol	Sas van Gent	150
G	Chocolate 01.11	Productie-scheduler	Deventer	151
G	01.02	Maintenance officer	Velddriel	151
G	SvG.01.03	Vervangend hoofd operator	Sas van Gent	151
G	05.06	Laboratory process & product support technician	Sas van Gent	152
G	Chocolate 01.01	Teamleider productie	Deventer	153
G	Chocolate 02.02	Werkvoorbereider	Deventer	155
G	03.12	Technicus E&I - Werkverantwoordelijke	Botlek Rotterdam	156
G	02.01	Research assistant Swine	Velddriel	159
G	03.10	Opzichter WTB - projecten	Botlek Rotterdam	162
G	05.01	Administrative assistant IV/executive assistant	Schiphol	162
G	05.10	Administrative assistant III/ Senior Legal Assistant	Schiphol	162
H 165-187.5				
H	SvG.01.08	Dagdienst hoofd operator	Sas van Gent	165
H	01.01b	Hoofdoperator	Bergen op Zoom	166
H	SvG.02.03	Technician	Sas van Gent	166
H	02.02	Associate scientist trial application	Velddriel	167
H	07.01.00.03	Voorman WTB	Amsterdam	167
H	04.13b	Werkvoorbereider	Bergen op Zoom	168
H	02.13	Werkvoorbereider	Sas van Gent	168
H	03.14	Werkvoorbereider WTB	Botlek Rotterdam	168
H	02.01	Research laboratory technician III/lab technician GEOS PPD	Schiphol	168
H	02.02	Research laboratory technician III/lab analyst GEOS PPD	Schiphol	168

H	07.01.00.01	Voorman ETD	Amsterdam	169
H	01.14	Production support coördinator	Sas van Gent	170
H	02.05	Teamleider internal logistics	Rotterdam	171
H	Multiseed.03.01	Loading coördinator	Amsterdam	172
H	03.04	Supervisor E&I	Botlek Rotterdam	173
H	01.16	Production support coördinator	Bergen op Zoom	175
H	03.06	Supervisor WTB-onderhoud	Botlek Rotterdam	175
H	02.14	Werkplaats coördinator	Sas van Gent	175
H	Multiseed.01.01	Wachtchef	Amsterdam	177
H	SvG.01.02	Hoofd operator	Sas van Gent	180
I 188-209.5				
I	01.10	Shift supervisor	Botlek Rotterdam	190
I	03.01	Teamleider maintenance	Rotterdam	193
I	03.03	Engineer maintenance/projectleider	Rotterdam	198

Bijlage 2 PLOEGENDIENST ETHANOL SAS VAN GENT

De werknemer op de afdeling ethanol in Sas van Gent in ploegendienst heeft recht op de onderstaande ploegentoeslag. De toeslag is een percentage van het maandsalaris. De hoogte van de toeslag per maand is afhankelijk van het dienstrooster en is gelijk aan:

Dienstrooster	Ploegentoeslag in % van het maandsalaris
2-ploegendienst	11 $\frac{2}{3}$ %
3-ploegendienst	16 $\frac{2}{3}$ %
5-ploegendienst	28%
8-ploegendienst	26%

De toeslag in bovenstaande tabel is de gemiddelde toeslag per maand. De toeslag is berekend op basis van het rooster waarbij bij iedere dienst een verschillende toeslag hoort:

Dag van de week	Dienst	Toeslag
Maandag 6.00 uur tot zaterdag 6.00 uur	Ochtendienst	6 $\frac{2}{3}$ %
	Middagdienst	16 $\frac{2}{3}$ %
	Nachtdienst	26 $\frac{2}{3}$ %
Zaterdag 6.00 uur tot zaterdag 14.00 uur		50%
Zaterdag 14.00 uur tot maandag 6.00 uur		100%
Feestdagen*		50%

* Met uitzondering van 1^e en 2^e Kerstdag. Op 1^e en 2^e Kerstdag wordt normaal niet gewerkt.

Bijlage 3 ROOSTERNORMEN CARGILL B.V.

Normen	CAO normenkader geldend per 1 juni 2007 bij Cargill conform de overlegregeling uit de Arbeidstijdenwet zoals deze gold tot 1 april 2007 en aangepast waar nodig aan Vereenvoudigde Arbeidstijdenwet 2007.
Maximumarbeidstijden	
Gemiddelde arbeidstijd per week per referentieperiode	Per 13 weken gemiddeld 45 uur per week.
Arbeidstijd per dienst	10 uur.
Arbeidstijd per week	Geen norm.
Gemiddelde arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 50 uur per week.
Overwerk	
Definitie overwerk	Overwerk is als de werknemer in opdracht van de werkgever in een week meer werkt dan de normale werktijd bij een voltijd arbeidsduur van het voor hem geldende rooster en alleen toegestaan op incidentele basis bij onvoorziene omstandigheden of als de aard van de arbeid daar korte tijd aanleiding voor geeft.
Maximum arbeidstijd inclusief overwerk	12 uur per dienst; 60 uur per week; 48 uur gemiddeld over 16 weken.
Pauze	
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur)
Arbeidstijd per dienst > 8 uur	Minimaal ½ uur aaneen (op te splitsen in 2x ¼ uur)
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ½ uur aaneen (op te splitsen in 2x ¼ uur)
Tijdstip pauze in dienst	Geen voorschrift.
Minimumrusttijden	
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	Hetzij 36 uur per 7x24 uur, hetzij 72 uur per 14x24 uur (op te splitsen in blokken van minimaal 32 uur).
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot minimum 8 uur).

Zondagsarbeid	
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag tenminste 13 vrije zondagen per 52 weken (bestuursrechtelijke norm).
Aanvullende regels bij nachtdiensten	
Definitie nachtdienst	Een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 uur en 06:00 uur arbeid wordt verricht.
Gemiddelde arbeidstijd per week per referentieperiode	Per 16 weken gemiddeld 40 uur per week.
Minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02:00 uur	14 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot minimaal 8 uur)
Minimumrust na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten	48 uur
Maximumarbeidstijd per nachtdienst	9 uur.
Maximumarbeidstijd per week	Geen norm.
Gemiddelde arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 50 uur per week.
Overwerk bij nachtdiensten	
Definitie overwerk	Overwerk is als de werknemer in opdracht van de werkgever in een week meer werkt dan de normale werktijd bij een voltijd arbeidsduur van het voor hem geldende rooster en alleen toegestaan op incidentele basis bij onvoorziene omstandigheden of als de aard van de arbeid daar korte tijd aanleiding voor geeft.
Arbeidstijd inclusief overwerk bij nachtdiensten	10 uur per dienst; 60 uur per week; 40 uur gemiddeld over 16 weken.
Maximumaantal nachtdiensten	Per 16 weken maximaal 34 nachtdiensten.
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks ¹ met nachtdiensten	7.
Consignatie ²	
Periode zonder consignatie	Per 28 etmalen 2 x 7 aaneengesloten etmalen waarbij 2 maal een aaneengesloten periode van minimaal 48 uur geen arbeid wordt verricht of geconsigneerd is.

¹ Een reeks (nacht)diensten begint na een wekelijkse rust en eindigt bij het begin van de volgende wekelijkse rust.

² Een oproep tijdens consignatie is geen dienst. De arbeidstijd vangt aan op het moment van oproep. Consignatie is eigenlijk niets anders dan de mogelijkheid om de rusttijdsvoorschriften uit de wet terzijde te schuiven, waarbij dan echter wel aan de wettelijke normstellingen voor consignatie moet worden voldaan.

Consignatie voor en na een nachtdienst	Niet toegestaan
Maximumarbeidstijd per 24 uur	13 uur
Maximumarbeidstijd per week	60 uur
Maximumarbeidstijd per referentieperiode (zonder consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur)	Per 13 weken gemiddeld 45 uur per week.
Maximumarbeidstijd per referentieperiode (met consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur)	Per 16 weken gemiddeld 40 uur per week.
Minimumarbeidstijd bij oproep in consignatie	½ uur
Mededeling arbeidstijdpatroon	
Mededelingstermijn	De werkgever deelt het arbeids- en rusttijdenpatroon ten minste 28 dagen van tevoren aan de werknemer mee. Als dit vanuit de aard van de arbeid onmogelijk is, deelt de werkgever ten minste 28 dagen van tevoren aan de werknemer mee op welke dag de wekelijkse rust begint. Minimaal 4 dagen van tevoren maakt de werkgever aan de werknemer de tijdstippen bekend waarop hij arbeid moet verrichten.
Vaststelling arbeidstijdpatroon	
Bestendig en regelmatig patroon	Werkgever moet zorgen voor bestendig en regelmatig patroon
Toepasselijkheid	
Leidinggevenden en hoger personeel	Normstelling niet van toepassing voor werknemers die minimaal 3x het wettelijk minimumloon verdienen, mits zij geen arbeid in nachtdienst verrichten of welke ernstige gevaren voor de veiligheid of de gezondheid van personen met zich meebrengt.

Bijlage 4 **PROTOCOLAFSPRAKEN**

Verlofsparen

Partijen hebben afgesproken om een studie te starten naar de mogelijkheden voor een externe spaarfaciliteit om verlof te sparen.

Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage conform de AAVN Werkgeversbijdrageregeling zal gedurende de looptijd van de cao worden voortgezet.

Uitbreiding werkingssfeer

Per 1 augustus 2023 wordt de werkingssfeer van de cao uitgebreid met alle functies tot 210 ORBA-punten.

Bij de overgang zal het totale pakket van arbeidsvoorwaarden van de werknemer er niet op achteruit gaan.

RVU/eerder stoppen met werken regeling

Partijen hebben afspraken gemaakt over een RVU/Eerder stoppen met werken regeling voor 5 jaar conform de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen. De afspraken worden vastgelegd in een aparte 5-jarige cao.

Voor werknemers op de vestiging Nuenen in dienst voor 1 september 2023 op wie voor 1 september 2023 de Dekom B.V. arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing was en medewerkers die tussen 1 september 2023 en 1 september 2028 in dienst treden met standplaats Nuenen is een overgangsregeling van toepassing i.v.m. de harmonisatie naar de cao Cargill B.V., zij kunnen pas na 1 september 2028 aanspraak maken op de RVU-regeling.

Social Plan verlengd tot 31 juli 2025

Cargill is bereid om het Sociaal Plan (Transitie – en beëindigingsregeling tot manager 1 met looptijd 1 januari 2021 tot en met 31 december 2023) voor de looptijd van de cao te verlengen.

Pilot opnemen tijd-voor-tijd in het weekend

Cargill en vakbonden zullen gedurende looptijd van de cao gezamenlijk een pilot in Bergen op Zoom starten om te onderzoeken of tijd voor tijd in weekend opgenomen kan worden. Tijdens het kwartaal overleg zullen Cargill en de vakbonden de voortgang van de pilot bespreken.

Werkgroep zuivere 36-uurs werkweek inrichting cao

Cargill zal samen met de vakbonden een werkgroep vormen om onderzoek te doen naar de mogelijkheden en consequenties van een zuivere 36-urige werkweek inrichting van de cao.

Solidariteitsbijdrage

Een eenmalige solidariteitsbijdrage voor internationale vakbondsprojecten voor de looptijd van de cao is met de bonden afgesproken, waarbij €13.000 per bond beschikbaar zal worden gesteld.

Start onderhandelingen

Uiterlijk 15 mei 2025 zullen de betrokken partijen de voorstellenbrieven uitwisselen. De geplande onderhandelingsrondes zullen plaats vinden voor het aflopen van de huidige cao, waarvan de eerste onderhandelingsronde in de derde week van mei plaats zal vinden.

Bijlage 5 AFSPRAKEN COR D.D. 3 JULI 2012 INZAKE VAKANTIEWETGEVING 2012

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen een verjaringstermijn en een vervaltermijn. Het verschil is dat verjaring gestuit (tegengehouden) kan worden, en het verval niet. De wettelijke dagen krijgen een vervaltermijn. De aanspraak op de twintig wettelijke vakantiedagen vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven. Een uitzondering hierop is wanneer de medewerker redelijkerwijs niet in staat was de wettelijke dagen voor afloop van de vervaltermijn op te nemen.

De bovenwettelijke dagen verjaren na vijf jaar.

Bij verval of verjaring van vakantiedagen is er geen recht op uitbetaling van deze dagen. Bij het afboeken van vakantiedagen geldt niet langer "het oudste recht wordt als eerst opgenomen". In de nieuwe vakantiewetgeving wordt het recht wat als eerst dreigt te verjaren of te vervallen als eerst opgenomen.

Tijdens ziekte vindt er volledige opbouw over de wettelijke dagen plaats, ook bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Over de bovenwettelijke dagen vindt alleen opbouw plaats over het laatste half jaar van de ziekte.

Bovenwettelijke vakantiedagen opgebouwd na 1 januari 2012 mogen verkocht worden. Verlofsparen zal weer ingevoerd worden indien dit wettelijk en fiscaal mogelijk is. Onder verlofsparen wordt bedoeld dat een bepaald aantal niet opgenomen vakantiedagen in een spaarregeling kunnen worden weggezet.

Aldus opgesteld en getekend ter respectieve woonplaatsen

handtekeningen