

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen:

Hochwald Foods Nederland b.v. te Bolsward

als partij ter ene zijde

en

CNV te Utrecht

FNV te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is overeenstemming bereikt over de collectieve arbeidsovereenkomst voor Hochwald Foods Nederland b.v., met een looptijd van 1 april 2024 tot en met 31 maart 2025.

INHOUDSOPGAVE

	Pag.:	
Artikel 1	Definities	3
Artikel 2	Verplichtingen van de werkgever	4
Artikel 3	Verplichtingen van de vakverenigingen	8
Artikel 4	Verplichtingen van de werknemer	8
Artikel 5	Indiensttreding en ontslag	10
Artikel 6	Arbeidsduur en dienstrooster	11
Artikel 6.A	5 ploegen Volcontinudienst	13
Artikel 7	Functiegroepen en salarisschalen/ toepassing van de salarisschalen	14
Artikel 8	Bijzondere beloning	18
Artikel 9	Zon- en feestdagen	22
Artikel 10	Buitengewoon verlof	23
Artikel 11	Vakantie	25
Artikel 12	Vakantietoeslag	28
Artikel 13	Gratificatieregeling en eenmalige uitkering	28
Artikel 14	Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval	29
Artikel 15	Seniorenregelingen	31
Artikel 16	Pensioenregeling	31
Artikel 17	Uitkering bij overlijden	33
Artikel 18	Zorgverzekering	34
Artikel 19	Werkkostenregeling	34
Artikel 20	Tussentijdse wijziging	34
Artikel 21	Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	35
Protocol		36
Bijlage I	Functierangschikkingslijst per 01-04-2024	38
Bijlage II	Salarisschalen	40
Bijlage III	Vorming en Scholing niet leerplichtige jeugdigen	42
Bijlage IV	Partieel leerplichtigen	43
Bijlage V	Bevordering deelname aan het arbeidsproces van gehandicapte werknemers	44
Bijlage VI	Regeling faciliteiten vakverenigingen	45

Artikel 1. Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a) de werkgever : de partij ter ene zijde;
- b) vakvereniging : elk der partijen ter andere zijde;
- c) werknemer : de werknemer m/v in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in Bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst; als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd, hij die als vakantiewerknemer of stagiaire in dienst is van de werkgever;
- d) maand : een kalendermaand;
- e) week : een periode van 7 etmalen, beginnende op maandag 00.00 uur en eindigend op zondag 24.00 uur;
- f) dienstrooster : een werktijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en onderbreken;
- g) normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h) schaalsalaris : het salaris als vastgelegd in Bijlage II;
- i) maandinkomen : het schaalsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 8 lid 2 en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7 lid 7 onder b;
- j) ondernemingsraad : de ondernemingsraad (OR) of een commissie van deze raad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR);
- k) B.W. : Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10).
- l) refertebeloning : de toeslag voor geregelde arbeid in ploegendienst, vastgesteld aan de hand van het dienstrooster (artikel 6) en de inconveniëntenmatrix artikel 8 lid 2.

Artikel 2. Verplichtingen van de werkgever

2.1. Algemeen

De werkgever verplicht zich deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.

De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze, dan neergelegd in de artikelen 20 en 21.

De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.

De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldend bedrijfsreglement.

De werkgever zal zorg dragen dat wetteksten waarnaar in deze cao wordt verwezen ter inzage liggen in de vestiging.

2.2. Werkgelegenheid

Werkgever zal tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot gedwongen collectief ontslag van werknemers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn, respectievelijk tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten, dan na overleg met de vakverenigingen. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden.

Ingeval overgegaan zal moeten worden tot gedwongen collectief ontslag van werknemers, zal de werkgever vóór de ontslagaanzegging in overleg treden met vakorganisaties omtrent de voor de betrokken werknemers uit die wijziging voortvloeiende gevolgen.

De werkgever zal de vakverenigingen tweemaal per jaar informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming. 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. Indien zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimpingen van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, dan zal de werkgever de vakverenigingen tijdig uitnodigen tot het overleg als hiervoor genoemd.

2.3. Vacatures

Rekeninghoudend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming waarin het promotiebeleid niet kan voorzien, de werknemers in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren.

2.4. Organisatiebureau

De werkgever zal, als overwogen wordt een opdracht te geven aan een extern organisatiebureau, waarbij de werkgelegenheid direct in het geding is, de vakverenigingen en de OR hierover informeren onder mededeling van de voorgenomen opdracht aan dat organisatiebureau en de vakverenigingen en de OR in de gelegenheid stellen hierover hun visie kenbaar te maken.

2.5. Fusie, reorganisatie, sluiting

In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels, de WOR en de Wet "Melding collectief ontslag" dient de werkgever die overweegt:

- een fusie aan te gaan,
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien,
- hierbij de sociale gevolgen te betrekken.

De werkgever zal zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt de vakverenigingen, de OR en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts conform het in de WOR bepaalde advies vragen aan de bevoegde OR en met de vakverenigingen overleg plegen over de daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen. Met betrokken vakverenigingen zal over de opvang van de sociale gevolgen veroorzaakt door fusie, reorganisatie en sluiting overleg gevoerd worden.

2.6. Ingeleende arbeidskrachten

De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de OR aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in dienst van de werkgever plegen te worden verricht.

Eén en ander voorzover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden, dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.

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 in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.

Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde voorafgaand overleg met de OR vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de OR.

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.

De werkgever zal het gebruikmaken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken.

Indien dit onvermijdelijk is, zal de OR conform bovenstaande hierover worden geïnformeerd; overigens onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen.

2.7. Sociaal beleid

De werkgever zal de door hem gehanteerde uitgangspunten, normen en regels, voor het sociaal beleid schriftelijk formuleren en motiveren.

Deze beleidsformulering zal onder meer plaatsvinden ten aanzien van:

- werkgelegenheid, het aantal arbeidsplaatsen en de verwachting daaromtrent
- promotiebeleid en de loopbaanontwikkeling
- vacature-, aanstelling- en ontslagbeleid.

Het sociaal beleid zal tweemaal per jaar in het Periodiek Overleg met de vakverenigingen worden besproken.

2.8. Deeltijdarbeid

Ten aanzien van deeltijd zijn de bepalingen van de Wet Flexibel Werken (WFW) van toepassing. Indien werknemer een verzoek tot het werken in deeltijd doet en werkgever dit verzoek niet kan inwilligen, zal hij de afwijzing schriftelijk motiveren. Bij wervingsactiviteiten zal de eventuele mogelijkheid tot deeltijdarbeid worden vermeld.

2.9. Pré-pensioneringsverlof

Aan de werknemer zal in de twee voorafgaande jaren aan zijn pensionering of vervroegde uittreding gelegenheid worden gegeven deel te nemen aan de cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op de aanstaande pensionering of vervroegde uittreding.

Het aantal dagen dat hiervoor beschikbaar wordt gesteld is maximaal 5 dagen per jaar, met behoud van salaris.

2.10. Speciale categorieën werknemers

Onder inachtneming van wettelijke bepalingen zal de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakkere groeperingen op de arbeidsmarkt zoals oudere-, jongere- en mindervalide werknemers, alsmede aan hun arbeidsomstandigheden.

De werkgever neemt op zich gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen, gericht op het behoud, herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers. De uitwerking van het bovenstaande is als Bijlage V bij de collectieve arbeidsovereenkomst gevoegd.

2.11. Milieu

Alle milieu-hygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces kunnen in de OR aan de orde gesteld worden en de werkgever zal, waar mogelijk, maatregelen die dienaangaande genomen dienen te worden, in overleg met de OR uitvoeren.

De werkgever zal de vakverenigingen tweemaal per jaar terzake informeren.

2.12. Periodiek Geneeskundig Onderzoek

De werkgever zal zorgdragen, dat werknemers minimaal eens per 5 jaar medisch gekeurd kunnen worden.

2.13. Faciliteiten vakverenigingen

Om contacten mogelijk te maken tussen organisaties en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de organisatie in staat te stellen gekozen leden van de OR in hun werk te ondersteunen zal de werkgever aan de vakverenigingen waar mogelijk faciliteiten verlenen. De faciliteiten zijn vastgelegd in bijlage VI van deze cao.

2.14. Regeling werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van de werkgeversbijdrage conform de regeling "Fonds Industriële Bonden".

2.15. Ongewenste intimiteiten

De werkgever zal een beleid voeren, gericht op het voorkomen van ongewenste intimiteiten. Na overleg met de OR zullen 2 vertrouwenspersonen (1 man/1 vrouw) worden aangewezen.

2.16. Scholing

De werkgever zal de vakverenigingen tweemaal per jaar informeren over het beleid ten aanzien van scholing.

Artikel 3. Verplichtingen van de vakverenigingen

De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.

De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienst staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst, op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 20 en 21 en daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien een dergelijke actie door derden zou zijn of worden veroorzaakt.

De hiervoor genoemde verplichting is niet van toepassing in die gevallen, waarbij de werkgever de SER-fusiegedragsregels alsmede overige terzake geldende wettelijke bepalingen niet naleeft in die aangelegenheden waarbij de werkgelegenheid van groepen werknemers of bedrijven in het geding is.

De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen, dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement.

Artikel 4. Verplichtingen van de werknemer

- 4.1** De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
- 4.2** De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd en voorzover verband houdend met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
- 4.3** De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
- 4.4** De werknemer is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voorzover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
Voor werknemers die 10 jaar of korter voor hun AOW-gerechtigde leeftijd zitten, geldt deze verplichting niet.

- 4.5** De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid, hygiëne en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
- 4.6** De werknemer die naast het werk bij werkgever andere betaalde werkzaamheden doet of wil gaan doen, mag dat alleen als de werkgever vooraf schriftelijk akkoord is gegaan. Niet akkoord gaan mag alleen als de werkgever hiervoor een objectieve rechtvaardigheidsgrond heeft.
De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden en geen toestemming van werkgever voor deze nevenwerkzaamheden heeft, verliest elke aanspraak op de in artikel 14 geregelde doorbetaling van loon bij arbeidsongeschiktheid.
- 4.7** De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten.
Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
- 4.8** De werknemer is gehouden zich, indien de werkgever zulks wenst, te laten doorlichten.
Gezien de aard en het karakter van het bedrijf is de werknemer verplicht zich te laten onderzoeken indien dit door de overheid wordt voorgeschreven (b.v. bij besmettingsgevaar).
- 4.9** De werknemer, die voornemens is een verbintenis, als bedoeld in artikel 670 lid 3 B.W. jegens de overheid aan te gaan, behoeft de schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever.
- 4.10** De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.
- 4.11** De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de eventueel in het bedrijf van de werkgever geldende regels, vastgelegd in de zogeheten "Praktijk bij Hochwald".
- 4.12** De werknemer is verplicht op grondslag van de desbetreffende voorwaarden deel te nemen aan de bij de werkgever geldende pensioenregeling, zoals genoemd in artikel 16.
- 4.13** In geval de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.

Artikel 5. Indiensttreding en ontslag

5.1 De dienstbetrekking wordt aangegaan:

- a) hetzij voor onbepaalde tijd;
- b) hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
- c) hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
- d) hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is.

Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

5.2 Bij het aangaan van elke dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, als bedoeld in artikelen 652 en 676 B.W.

Ten aanzien van dienstbetrekkingen voor bepaalde tijd, langer dan 6 maanden en korter dan twee jaar, zal wederzijds de proeftijd 1 maand bedragen.

5.3 Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 B.W. en behoudens tijdens of bij het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:

- a. *voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst*
 - 1. door opzegging door de werkgever met inachtneming van de termijn als genoemd in artikel 672 B.W.;
 - 2. door opzegging door de werknemer met inachtneming van de termijn als genoemd in artikel 672 B.W.

De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand.

- b. *voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst*
van rechtswege op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
- c. *voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei*
bij het beëindigen van het karwei, waarvoor de werknemer is aangenomen.
- d. *voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard*
door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag tegen elke dag der maand, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstverband zeven dagen tegen elke dag der maand bedraagt.

5.4 Werkgever zal werknemer werkzaam op een arbeidsovereenkomst met een looptijd van 6 maanden of langer uiterlijk een maand voordat deze afloopt, schriftelijk informeren of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet en, in geval van voortzetting, tegen welke voorwaarden.

- 5.5** Het bepaalde in artikel 670 lid 1 B.W. (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers, als bedoeld in lid 2 sub b, c en d van dit artikel, alsmede voor werknemers vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd niet van toepassing.
- 5.6** Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt zonder opzegging met ingang van de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.
- 5.7** Indien in afwijking van het in lid 6 bepaalde de dienstbetrekking wordt voortgezet dan wel werknemers na hun AOW-gerechtigde leeftijd in dienst worden genomen, zal een opzeggingstermijn van één maand gelden, met dien verstande, dat het dienstverband slechts zal kunnen worden beëindigd tegen het einde van de kalendermaand.

Artikel 6. Arbeidsduur en Dienstrooster

- 6.1** De normale arbeidsduur voor werknemers ingedeeld in functiegroep I tot en met X bedraagt gemiddeld 38 uur per week.
De normale arbeidsduur voor werknemers ingedeeld in functiegroep XI tot en met XIII bedraagt gemiddeld 40 uur (zie artikellid 6.6).

(Werknemers, al werkzaam bij Hochwald Foods Nederland b.v. in september 2009, konden tot 1 oktober 2009 ervoor kiezen om vanaf 1 januari 2010 hun werkweek ongewijzigd te houden op 36 uur voor groepen I t/m X resp. op 38 uur voor groepen XI t/m XIII; zie ook protocoltekst terzake).

Werknemers ingedeeld in functiegroep I tot en met X kunnen vanaf 1 januari 2010 op vrijwillige basis een verzoek indienen m.b.t. verlenging van de wekelijkse arbeidsduur tot 40 uur per week. Definitieve goedkeuring hiervan is voorbehouden aan werkgever.

- 6.2** Dienstroosters voor werknemers ingedeeld in functiegroep I t/m X kunnen worden vormgegeven binnen een bandbreedte van 32 tot 45 uur per week bij een dagelijkse arbeidstijd per dienst van maximaal 9 uur.
Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters, tenzij in verband met parttime arbeid schriftelijk anders is overeengekomen:
een dagdienstrooster, dan wel
een 2-ploegenrooster, dan wel
een 3-ploegenrooster, dan wel
een 4-ploegendienstrooster, dan wel
een 5-ploegendienstrooster als omschreven in artikel 6A van deze cao.

Dienstroosters worden met de OR overeengekomen; uitgangspunt hierbij is een wekelijkse arbeidsduur van gemiddeld 38 uur.

Het uitroosteren van vrije uren kan geschieden in blokken van 4 tot 40 uur.

Dienstroosters worden in principe 4 weken van te voren door werkgever aan werknemer bekend gemaakt.

- 6.3**
- a. In de dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur, beginnende op maandag. Ingeval van variable werktijden wordt gewerkt tussen 07.00 en 19.00 uur; de matrixtoeslag is daarbij niet van toepassing.
 - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter gewerkt tussen 05.00 en 24.00 uur op vier of vijf dagen van de week, van maandag tot en met vrijdag. De werknemers wisselen periodiek van dienst, waarbij één der diensten een ochtend- of middagdienst is.
 - c. In 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld, beginnende op de zondagavond.
 - d. In 4-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld, gebaseerd op een bedrijfstijd van 144 uur.
- 6.4**
- a. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
 - b. Ieder meeruur boven het dienstrooster, zoals gecommuniceerd donderdags voor 12.00 uur van voorafgaande week, wordt beschouwd als overwerk conform art. 8.6.
 - c. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.
 - d. Bij wijziging van dienstrooster zal tussen het einde van de arbeidstijd van de ene dienst en de aanvang van de volgende dienst tenminste 11 uur rust zijn.
- 6.5.** Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de OR, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen om daarover met de werkgever overleg te plegen.
- 6.6.** In afwijking van de dienstroosters, genoemd in de leden 6.2. t/m 6.4, wordt de werktijd voor werknemers, ingedeeld in de groepen XI tot en met XIII, in het algemeen verdeeld over vijf werkdagen.

Artikel 6.A. 5-ploegen Volcontinudienst

Voor werknemers in de 5-ploegen volcontinudienst gelden, in afwijking van resp. in aanvulling op het elders in deze cao bepaalde, de volgende bepalingen:

- de arbeidsduur bedraagt gemiddeld 35,2 uur per week;
- de 5-ploegen volcontinudienst wordt vormgegeven door middel van dienstroosters met gemiddeld 21 diensten per 5 weken;
- de arbeidstijd per dienst bedraagt maximaal 9 uur, in de nachtdienst wordt maximaal 6 diensten aaneengesloten gewerkt;
- in de 5-ploegen volcontinudienst wordt in principe gewerkt op alle dagen van het jaar, 24 uur per dag;
- er gelden 2 opkomstdagen per 10 weken;
- het salaris van werknemers in de 5-ploegen volcontinudienst is gelijk aan het functiesalaris conform artikel 7, behorend bij een volledige arbeidsduur;
- er is een vaste toeslag voor de 5-ploegen volcontinudienst van 31% (excl. Feestdagen);
- er is sprake van overwerk bij ieder uur waardoor de arbeidsduur volgens het individuele dienstrooster wordt overschreden;
- de werknemer in de 5-ploegen volcontinudienst verwerft jaarlijks een vakantierecht van 187 uur.

Voor werknemers in de 5-ploegen volcontinudienst, al werkzaam bij Hochwald Foods Nederland b.v. in september 2009, die ervoor kozen om vanaf 1 januari 2010 hun werkweek ongewijzigd te houden, gelden, in afwijking van resp. in aanvulling op het elders in deze cao bepaalde, de volgende bepalingen:

- de arbeidsduur bedraagt gemiddeld 33,6 uur per week;
- de 5-ploegen volcontinudienst wordt vormgegeven door middel van dienstroosters met gemiddeld 21 diensten per 5 weken;
- de arbeidstijd per dienst bedraagt maximaal 9 uur, in de nachtdienst wordt maximaal 6 diensten aaneengesloten gewerkt;
- in de 5-ploegen volcontinudienst wordt in principe gewerkt op alle dagen van het jaar, 24 uur per dag;
- opkomstdagen zijn niet van toepassing;
- het salaris van werknemers in de 5-ploegen volcontinudienst is gelijk aan het functiesalaris conform artikel 7, behorend bij de arbeidsduur van 36 uur;
- er is een vaste toeslag voor de 5-ploegen volcontinudienst van 31% (excl. Feestdagen);
- er is sprake van overwerk bij ieder uur waardoor de arbeidsduur volgens het individuele dienstrooster wordt overschreden;
- de werknemer in de 5-ploegen volcontinudienst verwerft jaarlijks een vakantierecht van 187 uur.

Artikel 7. Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen

7.1 Algemeen

De functies van de werknemers zijn op basis van functieclassificatie ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in Bijlage I van deze overeenkomst.

Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal welke een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en een gedeelte, dat is gebaseerd op functiejaren.

De schalen zijn opgenomen in Bijlage II van deze overeenkomst.

7.2 Beroepsprocedure

Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functie-omschrijving en als gevolg daarvan tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:

1. De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij de afdeling Human Resources, bij voorkeur na overleg met zijn naaste chef.
De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten o.a. uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functie-omschrijving enz. te worden ondersteund.
De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer.
2. Indien de onder 1 aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging, waarbij hij is aangesloten.
In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de deskundigen functiewaardering van de vakverenigingen. Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de deskundigen functiewaardering van de werkgever aanwezig zijn. De deskundigen functiewaardering van de werkgever en de vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.
3. Bovengenoemde procedure geldt in principe voor georganiseerde werknemers.
Voor niet georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure met dien verstande, dat het bezwaar vermeld onder punt 2, wordt ingediend bij de afdeling Human Resources van de onderneming. Deze kan zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een externe deskundige functiewaardering.
4. Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.

7.3 Aanloopschaal

Werknemers die nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden beloond volgens de aanloopschaal.

7.4 Functiejaarschaal

De werknemers die over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden beloond volgens de functiejaarschaal.

Herzieningen vinden éénmaal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van een functiejaar totdat het maximum van hun schaal is bereikt.

Bij het verlaten van de aanloopschaal c.q. bij indiensttreding na 1 juli van enig jaar bestaat er géén recht op de toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.

Bij aanstelling in een functiejaarschaal, ontvangt de werknemer in het algemeen het schaalsalaris bij 0 functiejaren.

Indien een werknemer echter in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem – in overeenstemming met die ervaring -functiejaren worden toegekend.

7.5 Tijdelijke waarneming

Werknemers, die tijdelijk een functie volledig waarnemen, welke hoger ingedeeld is dan hun eigen functie blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt.

Indien de tijdelijke waarneming tenminste 5 achtereenvolgende diensten heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor de navolgende toeslagen:

- 0,25% van zijn schaalsalaris per waargenomen dienst, indien de waargenomen functie 1 schaal hoger is ingedeeld;
- 0,375% van zijn schaalsalaris per waargenomen dienst, indien de waargenomen functie 2 schalen hoger is ingedeeld;
- 0,50% van zijn schaalsalaris per waargenomen dienst, indien de waargenomen functie 3 schalen of hoger is ingedeeld.

Deze toeslag wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

7.6 Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie

Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing van de hogere functie heeft plaatsgevonden.

Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de functiejaarschaal valt, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaars van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.

Ingeval van een bevordering op of na 1 juli, kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de functiejaarverhoging één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari.

7.7 Plaatsing in een lager ingedeelde functie

- a. *Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek.*
Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lage ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.

Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer die onder de functiejaarschaal valt, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaars van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

- b. *Als gevolg van bedrijfsomstandigheden/opheffing.*
Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.

Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerder vermelde redenen van een werknemer, die onder de functiejaarschaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt.

Indien het toekennen van functiejaars niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

Bij algemene verhogingen, niet zijnde prijscompensaties, vindt afbouw plaats van de persoonlijke toeslag ten bedrage van jaarlijks 25% van deze verhoging tot een maximum van 1% van het schaalsalaris bij 0 functiejaren.

Van een werknemer die 7½ jaar of korter voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd zit, wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd. Indien de indeling van een lager ingedeelde functie plaatsvindt voor een werknemer die 7½ jaar of korter voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd zit, behoudt de werknemer tot zijn pensioengerechtigde leeftijd recht op zijn oude schaalsalaris.

c. *Op grond van een medische verklaring*

Op werknemers, die op grond van een medische verklaring in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, is het bepaalde in lid 7 b van dit artikel van toepassing, voorzover het bepaalde in lid 8 b van dit artikel niet van toepassing is.

7.8 Uitvoeringsbepalingen

- a. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 3 maanden bedragen.
- b. Het schaalsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het schaalsalaris van voor de vervulling van hun functie mindervaliden kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
- c. Werknemers die op grond van hun individuele arbeidsovereenkomst niet een volledige normale dagtaak verrichten en/of minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten, - zogenaamde parttime werknemers - ontvangen een maandinkomen dat is vastgesteld op grond van het aantal door deze werknemers gewerkte uren per dag, danwel dagen per week, in verhouding tot het aantal uren per dag en/of dagen per week dat door de werknemers in een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak vervullen als regel gewerkt wordt.
- d. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
- e. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

- f. Het bepaalde in artikel 628 B.W. met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de volgende gevallen:
- schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in “Praktijk bij Hochwald”;
 - de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde 0-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het BBA vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd.
Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
 - de verlenging van een vergunning tot het aanhouden van een “verkorte werkweek” (een zogenaamde 0-urenweek daaronder begrepen) mits,
 - wanneer het een verlenging betreft, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub 2 omschreven procedure zal hebben gevolgd en
 - wanneer het een verlenging betreft, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig, dat wil zeggen tenminste één week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet. In dit overleg zijn eventuele aanvulling en eventuele effecten op de uitkeringsduur bespreekbaar. In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen.

Wanneer in omstandigheden die normaliter tot een verkorte werkweek zouden leiden, in eerste instantie tijdelijke productiebeperving wordt nagestreefd via teruggang naar een lager beloond ploegendienstrooster of naar een normaal dagdienstrooster, dan zal pas na 3 maanden nadat naar dit lager beloonde dienstrooster is overgegaan de afbouwregeling, neergelegd in artikel 8 lid 3, aanvangen.

Artikel 8. Bijzondere beloning

8.1 Algemeen

De schaalsalarissen, bepaald op grond van artikel 7 worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

8.2 Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag vastgesteld aan de hand van het dienstrooster als bedoeld in artikel 6 en de navolgende inconveniëntenmatrix.

Deze toeslag (referte-beloning) wordt uitgedrukt in een percentage en betaald over het schaalsalaris per maand.

Van	tot	ma	di	wo	do	vr	za	zo
00.00	01.00	75	35	35	35	35	50	100
01.00	02.00	75	35	35	35	35	50	100
02.00	03.00	75	35	35	35	35	50	100
03.00	04.00	75	35	35	35	35	50	100
04.00	05.00	75	35	35	35	35	50	100
05.00	06.00	75	35	35	35	35	50	100
06.00	07.00	75	35	35	35	35	50	100
07.00	08.00	0	0	0	0	0	35	100
08.00	09.00	0	0	0	0	0	35	100
09.00	10.00	0	0	0	0	0	35	100
10.00	11.00	0	0	0	0	0	35	100
11.00	12.00	0	0	0	0	0	35	100
12.00	13.00	0	0	0	0	0	35	100
13.00	14.00	0	0	0	0	0	35	100
14.00	15.00	0	0	0	0	0	35	100
15.00	16.00	0	0	0	0	0	35	100
16.00	17.00	0	0	0	0	0	35	100
17.00	18.00	0	0	0	0	0	35	100
18.00	19.00	35	35	35	35	35	50	100
19.00	20.00	35	35	35	35	35	50	100
20.00	21.00	35	35	35	35	35	50	100
21.00	22.00	35	35	35	35	35	50	100
22.00	23.00	35	35	35	35	35	50	100
23.00	24.00	35	35	35	35	35	50	100

8.3 Afbouw refertebeloning

De werknemer, die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloonde dienstrooster, behoudt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst met een hogere ploegentoeslag heeft gewerkt ten opzichte van de ploegentoeslag van het dienstrooster waarin gewerkt gaat worden, de navolgende percentages van het geldbedrag aan refertebeloning op het moment van overplaatsing verbonden aan zijn oude dienstrooster dan wel van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe dienstrooster gedurende de volgende periode:

indien hij 3 jaar of langer doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:

100% gedurende de lopende – en de daarop volgende maand

80% gedurende 2 maanden

60% gedurende 2 maanden

40% gedurende 1 maand

20% gedurende 1 maand

indien hij 5 jaar of langer, doch korter dan 10 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:

100% gedurende de lopende – en de daarop volgende maand

80% gedurende 4 maanden

60% gedurende 4 maanden

40% gedurende 3 maanden

20% gedurende 3 maanden

indien hij 10 jaar of langer, doch korter dan 15 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:

100% gedurende de lopende – en de daarop volgende maand

80% gedurende 6 maanden

60% gedurende 6 maanden

40% gedurende 4 maanden

20% gedurende 4 maanden

indien hij 15 jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt:

100% gedurende de lopende – en de daarop volgende maand

80% gedurende 8 maanden

60% gedurende 8 maanden

40% gedurende 6 maanden

20% gedurende 6 maanden

indien hij 7 jaar of korter voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd zit en aansluitend 5 jaar onafgebroken in ploegendienst heeft gewerkt:

100% van het nominale verschil tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Bij tijdelijke verandering van ploegendienst over een periode korter dan twee maanden zal geen afbouw plaatsvinden.

Werknemers in ploegendienst van 55 jaar en ouder kunnen, indien er een dagdienstfunctie voor hen beschikbaar is, en zij minimaal 5 jaar ononderbroken in ploegendienst hebben gewerkt, in dagdienst werken.

De ploegendiensttoeslag bedraagt dan:

de lopende- en de daaropvolgende maand 100% en vervolgens

6 maanden 80%

6 maanden 60%

6 maanden 40%

6 maanden 20% van de oude toeslag.

Indien een werknemer 7 jaar of korter voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd zit, vindt er geen afbouw meer plaats.

8.4 Afwijkingen

Een werknemer die tijdelijk wordt overgeplaatst naar een ander dienstrooster, behoudt minimaal de voor zijn oorspronkelijk dienstrooster vastgestelde refertebeloning. Indien de, volgens de matrix vast te stellen, onaangenaamheid van de daadwerkelijk gewerkte uren hoger is dan de voor de betrokken werknemer geldende refertebeloning, wordt deze meerdere onaangenaamheid uitbetaald.

Het individuele weekrooster voor de komende week wordt donderdag vóór 12.00 uur vastgesteld en bekend gemaakt. Als in opdracht van de werkgever dit weekrooster na de bekendmaking alsnog gewijzigd wordt, geldt er een toeslag per ingevallen dienst van 0,5% van het schaalsalaris.

De noodzakelijke rusttijd tussen het einde van de ene dienst en aanvang van de volgende dienst is 11 uur. Indien deze rusttijd doorloopt in de volgende dienst, dan worden deze niet gewerkte uren normaal volgens dienstrooster betaald zonder dat de eindtijd van de dienst verschuift. De niet gewerkte uren tellen wel mee voor de vaststelling van de gemiddelde arbeidsweek en kunnen niet in het individuele dienstrooster worden gecompenseerd.

Na overwerk tussen 23.00 en 07.00 uur, kan het totaal aan rusturen 8 uur bedragen; het daaruit eventueel voortvloeiende verzuim wordt normaal betaald.

8.5 Vergoeding voor consignatie en extra opkomst

Werknemers, die in opdracht van de werkgever gedurende 24 uur of langer geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor voorzover de uren vallen op maandag tot en met vrijdag 1% per dag, voorzover de uren vallen op zaterdag 1,75% en voorzover de uren vallen op zondag 2,25% van hun schaalsalaris. Bij consignatie minder dan 24 uur geldt een minimum van 1% respectievelijk 1,75% respectievelijk 2,25%.

Werknemers, die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken, ontvangen per extra opkomst een vergoeding; deze bedraagt 1% van het schaalsalaris. Deze vergoeding voor een extra opkomst naar de fabriek geldt ook als er op een feestdag wordt gewerkt terwijl dit volgens het dienstrooster niet had gehoeven, behalve bij volcontinudienst en bij start rooster 22.00.

Bij een opkomst zal voor de gewerkte tijd minimaal één uur worden gerekend. Van extra opkomst/overwerk is sprake, indien de werknemer in 1 week meer opkomsten heeft gemaakt dan het voor hem geldende dienstrooster van die betreffende week aangeeft. Ingaande 1 april 2022 is hiervoor niet meer bepalend of de vaststelling en bekendmaking van het het individuele weekrooster in de voorafgaande week op donderdag vóór of na 12.00 uur heeft plaatsgevonden.

Opkomsten op snipperdagen en op andere vastgestelde vrije dagen worden, onder inachtneming van het bovenstaande, als een extra opkomst/overwerk beschouwd. De verplaatsing van de snipperdag vindt in overleg met betrokken werknemer plaats. Indien in een dergelijk geval door bedrijfsorganisatorische omstandigheden geen werkzaamheden kunnen worden verricht en de betrokkene onverrichterzake moet terugkeren, zal hij recht hebben op een vergoeding, gelijk

aan de beloning die gegolden zou hebben voor de dienst of het gedeelte van een dienst waarop de extra reis naar het bedrijf betrekking had.

Consignatie zal uitsluitend worden opgelegd aan werknemers van 18 jaar en ouder. De afbouwregeling zoals vermeld in artikel 8.3. is ook van toepassing op de vergoeding voor consignatie.

8.6. Overwerk

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het individuele dienstrooster wordt overschreden, wordt per uur een toeslag betaald van 35% van het uurloon, naast de toeslag op grond van de matrix. Van overwerk is voor parttime werknemers eerst sprake wanneer zij meer uren per dag of meer dagen per week werken dan werknemers die een volledige dagtaak op alle werkdagen waarop als regel gewerkt wordt, vervullen. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 6 maanden na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen.

Toeslagen zullen in principe worden uitbetaald, tenzij in overleg tussen werkgever en werknemer anders wordt overeengekomen.

Van meerwerk is sprake indien een deeltijdwerknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster per week aangeeft, doch de werktijd binnen de grenzen van het in de betreffende afdeling of ploeg normaal geldende dienstrooster blijft.

NB: dit geldt per 1 januari 2010 ook voor het 1^e en 2^e uur overschrijding van de arbeidsduur volgens het individuele dienstrooster voor werknemers in functiegroepen I t/m X, al werkzaam bij Hochwald Foods Nederland b.v. in september 2009, die voor 1 oktober 2009 hebben aangegeven hun arbeidsduur na 1 januari 2010 op 36 uur te willen houden.

Naast de doorbetaling van de gewerkte meeruren wordt een toeslag van 25% over deze uren betaald.

Artikel 9. Zon- en feestdagen

9.1 Werken op zondag

Op zondagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in 5-ploegen volcontinudienst betreft volgens het geldende dienstrooster, danwel arbeid in de ploegendiensten conform artikel 6 welke op zondag ('s avonds) aanvangen. Zondagen worden geacht te lopen van 0.00 tot 24.00 uur.

9.2 Werken op feestdagen

Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, 1e en 2e paasdag, hemelvaartsdag, 1e en 2e pinksterdag, de beide kerstdagen, Koningsdag en éénmaal per 5 jaar (lustrumjaar) 5 mei ter viering van de nationale bevrijding. Voor de toepassing van dit artikel en de andere

artikelen van deze overeenkomst worden feestdagen geacht te lopen van 00.00 uur tot 24.00 uur.

Een feestdag is een betaalde vrije dag. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in 5-ploegen volcontinudienst betreft volgens het geldende dienstrooster, dan wel arbeid in de ploegendiensten conform artikel 6, welke op de betreffende feestdag ('s avonds) aanvangen.

Roostervrije dagen op maandag tot en met vrijdag zullen (m.u.v.volcontinudiensten) niet samenvallen met een feestdag. Deze bepaling is niet van toepassing op vaste roostervrije dagen in het kader van deeltijdarbeid dan wel in het kader van de regeling "vrije uren oudere werknemers" (conform art. 15 van deze cao).

Werken op een feestdag is een overschrijding van de arbeidsduur, d.w.z. dat de gewerkte uren worden betaald, naast het reguliere maandsalaris. Tevens wordt voor het werken op een feestdag een toeslag gegeven, onder handhaving van de refertebeloning en een extra opkomst. Reiskosten worden slechts gegeven indien deze ook gegeven zouden zijn indien de desbetreffende dag geen feestdag geweest zou zijn.

Recht op een overwerkvergoeding kan slechts ontstaan voor werknemers in de volcontinudienst, en wel in die gevallen dat het werken op een feestdag ertoe leidt dat de arbeidsduur in hetzelfde dienstrooster ook zou worden overschreden indien de desbetreffende dag geen feestdag geweest zou zijn.

De toeslag voor het werken op een feestdag bedraagt:

Bij werken op een feestdag in de 5-ploegen volcontinudienst (conform artikel 6.A): 100% per gewerkt uur, op alle dagen.

De op de feestdag gewerkte uren en de feestdagentoeslag worden uitbetaald dan wel, in overleg, gecompenseerd d.m.v. tijd voor tijd.

Bij werken op een feestdag in andere ploegendiensten:

150% per gewerkt uur, op alle dagen.

De gewerkte uren alsook de feestdagentoeslag worden uitbetaald dan wel, in overleg, omgezet in tijd voor tijd.

Werknemers met een niet-christelijke godsdienst worden in de gelegenheid gesteld om op hun erkende godsdienstige feestdagen verlof op te nemen.

Artikel 10. Buitengewoon verlof

Met uitsluiting van het andere en overigens in artikel 629 B.W. bepaalde geldt het volgende:

1. bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 14 bepaalde van toepassing.

2. In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer aanspraak op verzuim met behoud van salaris gedurende de voor ieder geval aangegeven tijd, mits hij zo mogelijk één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever, van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont, tenzij het verzuim niet nodig is (b.v. indien het gebeuren plaatsvindt op een dag waarop de werknemer reeds vrij heeft):
- a. van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis bij overlijden van de echtgenoot of echtgenote, of een tot het gezin behorend kind of pleegkind of van één zijner ouders of schoonouders;
 - b. gedurende 2 aaneengesloten dagen bij het huwelijk van de werknemer;
 - c. - geboorteverlof gedurende éénmaal de voor de werknemer contractueel geldende arbeidsduur per week bij bevalling van de echtgenote, op te nemen in de eerste 4 weken na de bevalling;
- aanvullend geboorteverlof gedurende vijfmaal de voor de werknemer contractueel geldende arbeidsduur per week tegen 70% van het (maximum) dagloon, op te nemen in de eerste 6 maanden na de bevalling;
voor de vrouwelijke werknemer zullen bij zwangerschap/bevalling de wettelijke bepalingen gelden;
 - d. gedurende 2 dagen bij overlijden en/of begrafenis van een niet tot het gezin behorend kind of pleegkind, schoondochter, schoonzoon, broer of zuster;
 - e. gedurende 1 dag op de dag van begrafenis van grootouders, grootouders der echtgenoot of echtgenote, kleinkind, zwager, en schoonzuster en tot het gezin behorende niet genoemde familieleden;
 - f. gedurende 1 dag bij ondertrouw van de werknemer zelf;
 - g. gedurende 1 dag bij huwelijk van één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders, schoonouders, zwagers en schoonzusters;
 - h. gedurende 1 dag bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer en bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van zijn ouders of schoonouders;
 - i. gedurende 1 dag bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - j. gedurende 1 dag bij verhuizing binnen de gemeente en gedurende 2 dagen bij verhuizing van de ene naar de andere gemeente;
 - k. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur indien een werknemer tengevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de Wet persoonlijk opgelegde verplichtingen verhinderd is zijn werk te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden; de vergoeding welke hij van derden heeft of zou hebben ontvangen wordt van het salaris afgetrokken;
 - l. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur voor bezoek aan een dokter, fysiotherapeut of specialist, voorzover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
 - m. voor het deelnemen aan een vakexamen ter verkrijging van een diploma, indien dit door het bedrijf noodzakelijk wordt geacht;
 - n. met betrekking tot vorming en scholing van niet-leerplichtige jeugdige werknemers zullen faciliteiten worden verleend op basis van het in Bijlage

III van deze cao gestelde.

Het recht op 1 dag verlof als bedoeld onder sub i van dit artikel blijft behouden, indien de werknemer op de dag van het jubileum reeds om andere redenen geen arbeid behoeft te verrichten.

Met echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de partner met wie de werknemer samenleeft op één adres, wat als zodanig moet blijken uit de werknemersverklaring loonbelasting.

Calamiteitenverlof

Op verzoek van de werkgever dient de werknemer achteraf aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit. Calamiteitenverlof kan aansluitend gevolgd worden door (kortdurend) zorgverlof of kraamverlof.

Artikel 11. Vakantie

11.1 Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

11.2 Duur der vakantie

- a. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op 152 uur wettelijke vakantie en 48 uur bovenwettelijke vakantie- en snipperdagen met behoud van salaris.
Voor de werknemers die in de groepen XI t/m XIII ingedeeld zijn geldt een wettelijk vakantierecht van 160 uur en een bovenwettelijk vakantierecht van 51 uur bij een 40 uringe werkweek.
- b. De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 24 uur extra bovenwettelijke vakantie met behoud van salaris.
- c. De werknemers, die de 45-, 50-, 55- respectievelijk 60-jarige leeftijd hebben bereikt, hebben in het vakantiejaar waarin de leeftijd is bereikt recht op 8, 16, 24, resp. 32 uur extra bovenwettelijke vakantie met behoud van salaris.
- d. Werknemers, die op grond van hun arbeidsovereenkomst geen volledige dagtaak verrichten, ontvangen eveneens het in dit lid aangeduide aantal dagen vakantie dat bij hun leeftijd of diensttijd behoort.
- e. De werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie.
- f. De in voorgaande artikelleden genoemde vakantierechten zijn onverkort van toepassing op de werknemers, al werkzaam bij Hochwald Foods Nederland b.v. in september 2009, die voor 1 oktober 2009 hebben aangegeven hun arbeidsduur na 1 januari 2010 ongewijzigd te willen laten.

11.3 Aaneengesloten vakantie

- a. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen als regel 15 werkdagen aaneengesloten worden verleend.
- b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer. Als regel zal zij in de periode mei tot en met september worden genoten.

11.4 Snipperdagen

- a. Per vakantiejaar worden van het vakantietegoed 10 werkdagen in de vorm van snipperdagen toegekend.
- b. De werkgever kan van de snipperdagen ten hoogste 3 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar met toestemming van de OR geschiedt.
- c. Snipperdagen moeten minstens 3 dagen van tevoren worden aangevraagd. Snipperdagen worden na overleg met de bedrijfsleiding vastgesteld.

11.5 Niet opgenomen vakantie

Indien vakantierechten niet vóór 28 februari direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven door de werknemer zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

11.6 Het niet-verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - het naleven van de wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling.
- b2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

- b3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- b4. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sub-lid genoemde gevallen vervallen, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
- c. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de Wet in de gelegenheid moet stellen.

11.7 Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

- a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één der redenen genoemd in lid 6 sub b onder 1 en sub c alsmede in artikel 10 lid 2 sub a, c, d, e en k gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag of -dienst, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, niet als vakantiedag worden geteld indien over die dagen een wettelijke uitkering terzake van ziekte is ontvangen. Indien één van de hiervoor onder a van dit artikellid genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag of -dienst, dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.

11.8 Vakantie bij ontslag

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal elke niet genoten dag worden uitbetaald. Deze uitbetaling wordt gebaseerd op het maandinkomen, aangevuld met de vakantietoeslag en de gratificatie.
- c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.

11.9 Verkoop bovenwettelijke vakantiedagen (cao à la carte)

Werknemer kan werkgever verzoeken niet genoten bovenwettelijke vakantierechten (excl. zgn. 'seniorenuren') uit te betalen. De waarde van het uurloon wordt hierbij gebaseerd op het jaarinkomen inclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en vaste (ploegendienst) toeslagen.

11.10 Vakantie- en snipperdagen voor eigen rekening (cao à la carte)

Binnen cao à la carte heeft werknemer de mogelijkheid om per jaar maximaal 5 extra bovenwettelijke vakantiedagen te kopen; de waarde van een dag wordt hierbij vastgesteld conform bovengenoemde rekenregel.

Het opnemen van méér vakantie- en/of snipperdagen voor eigen rekening kan worden toegestaan op voorwaarde dat dringende persoonlijke omstandigheden dit noodzakelijk maken – zulks ter beoordeling van de werkgever – en betrokkene geen vakantie-rechten meer heeft.

Artikel 12. Vakantietoeslag

- 12.1** De werknemer heeft per vakantiejaar aanspraak op een vakantietoeslag ten bedrage van 12 maal 8% van het schaalsalaris van april (incl. evt. PT) plus 8% van de ontvangen refertebeloning (art. 8.2) in de afgelopen 12 maanden (mei tot mei), met dien verstande dat voor werknemers van 22 jaar en ouder de vakantietoeslag minimaal gelijk zal zijn aan de vakantietoeslag behorend bij salarisgroep III, 2 functiejaren.
Uitbetaling zal plaatsvinden in de maand mei en heeft betrekking op het hele lopende kalenderjaar; wijzigingen in arbeidsduur gedurende het vakantiejaar (januari – december) worden hierbij verrekend.
De werknemer die na 1 januari doch vóór 1 juni van enig jaar in dienst is getreden, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag.
- 12.2** De werknemer die op of na 1 juni van enig jaar in dienst treedt, ontvangt de hem toekomende vakantietoeslag over het lopende jaar in de maand december (peilmaand december).
- 12.3** Bij beëindiging van het dienstverband - om een andere reden dan pensionering of overlijden - zal, indien de werknemer meer vakantietoeslag heeft ontvangen dan hem op grond van het dienstverband in het lopende kalenderjaar toekomt, verrekening met de eindejaarsuitkering dan wel de laatste salarisuitbetaling plaatsvinden.

Artikel 13. Gratificatieregeling en eenmalige uitkering

- 13.1** De werknemer die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever blijft, heeft in de maand december van het betreffende kalenderjaar recht op een gratificatie ten bedrage van het schaalsalaris van december (incl. eventuele PT zoals genoemd in art. 7.7 b) plus 8,33% van de in dat jaar ontvangen refertebeloning (art. 8.2).
Wijzigingen in de arbeidsduur gedurende het jaar worden hierbij verrekend.
- 13.2** Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst is getreden of vóór 31 december van enig jaar uit dienst treedt, heeft hij slechts aanspraak op een evenredig deel van de gratificatie naar rato van het aantal maanden dat hij

gedurende het kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest (bij indiensttreding voor de 15e van de maand evenals bij uitdiensttreding na de 15e van de maand geldt deze maand als volle maand).

13.3 Aan de weduwe van een in de loop van het kalenderjaar overleden werknemer wordt de gratificatie eveneens proportioneel uitbetaald.

13.4 Eenmalige uitkering

Werknemers ontvangen jaarlijks in december een eenmalige uitkering van € 100,- netto. Dit geldt voor alle werknemers die op 1 december van dat jaar in dienst zijn.

Artikel 14. Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval

14.1 Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 B.W., de Ziektewet de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voorzover hierna niet anders is bepaald.

14.2 a. (Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken)

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het loon, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

b. (Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken)

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

c. (Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken)

Gedurende de tweede periode van 52 weken - te weten week 53 tot en met 104 - van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het loon, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

d. (Aanvulling wettelijke loondoorbetaling week 53 t/m 78 resp week 79 t/m 104)

Boven de wettelijke loondoorbetaling gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer een aanvulling tot 85% van het maandinkomen in week 53 tot en met week 78, respectievelijk een aanvulling tot 80% van het maandinkomen de periode van week 79 tot en met week 104.

Gewerkte uren zullen worden vergoed tegen 100% van het maandinkomen, waarbij arbeidstherapie zal worden beschouwd als werk.

e. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen inclusief verschoven urentoeslag, consignatietoeslag en overwerk verdienen voorzover deze een roostermatig karakter dragen (incidentele vergoedingen blijven derhalve buiten beschouwing).

- f. Het bovenstaande geldt niet wanneer de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt. Bovendien heeft de werknemer alsdan geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag en gratificatieregeling.
- g. De pensioenopbouw in het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid, zowel bij gehele als bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, geschiedt over 100% van het laatstgenoten salaris.
- h. Aan de gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer zal bij dienstjubilea de volledige jubileumuitkering worden betaald, alsof de werknemer 100% arbeidsgeschikt is.
- i. Na afloop van het tweede jaar geldt het volgende (zie ook lid 6):
 - Indien sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid < 35%, zal geen gedwongen ontslag naar aanleiding van de arbeidsongeschiktheid plaatsvinden. Aan werknemer zal de verdien capaciteit worden betaald met een minimum van 70% van het maandinkomen.
 - Indien sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid tussen 35 en 80%, zal werkgever zich zoveel mogelijk inspannen om werknemer zijn verdien capaciteit te laten behouden. Indien de verdien capaciteit voor minimaal 50% wordt benut, wordt – zolang recht op een WGA-uitkering bestaat – een inkomensgarantie gegeven van 70% van het maandinkomen.
 - Indien behoud van de arbeidsovereenkomst niet mogelijk blijkt zal hulp worden geboden m.b.t. herplaatsing elders, in welk geval bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een vergoeding zal worden gegeven ter grootte van de wettelijke transitievergoeding over het arbeidsongeschikte deel, tenzij de wetgeving daar in de toekomst anders in voorziet.

14.3 De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die hun AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

14.4 De werkgever heeft het recht om na overleg met de OR de in dit artikel genoemde uitkerings- respectievelijk aanvullingsregelingen geheel of ten dele in te trekken voor die werknemer, die:

- a. de controlevoorschriften overtreedt;
- b. misbruik maakt van deze regelingen.

14.5 De werkgever draagt zorg voor een zogenaamde excedentverzekering, welke ten doel heeft een aanvullende uitkering van 80% van het excedentsalaris te verstrekken aan werknemers die een uitkering genieten, indien hun salaris het maximum loon voor de uitkering IVA danwel WGA te boven gaat. De premie voor deze verzekering, zoals die luidt bij het aangaan van deze overeenkomst, komt voor rekening van de werkgever.

14.6 Ingeval van non-acceptatie door de verzekeringsmaatschappij garandeert de werkgever de regeling zoals die op betrokkene van toepassing zou zijn geweest bij acceptatie.

Artikel 15. Seniorenregelingen

Werknemers die in aanmerking komen voor de seniorenregelingen hebben een keuze voor de huidige seniorenregeling (15.1) en de 80/85/100-regeling (15.2); van samenloop tussen beide regelingen kan geen sprake zijn.

15.1 Vrije uren oudere werknemers

- a. De werknemer, geboren 1950 t/m 1954, die de leeftijd van 59 jaar heeft bereikt, respectievelijk de werknemer, geboren in 1955 of later, die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt en - in beide gevallen - op het moment dat hij deel wil nemen aan de regeling 5 jaar of langer in dienst is bij werkgever, kan op zijn verzoek, en in overleg met zijn leidinggevende, zijn werkzaamheden verrichten middels een werkweek van 4 dagen à 8 uur (d.w.z. een normale wekelijkse arbeidsduur van gemiddeld 32 uur); zulks met behoud van salaris en pensioenrechten. Het recht betreft een periode van maximaal 2 jaar, direct voorafgaand aan de individueel voorziene pensioendatum.
- b. Voor deeltijd medewerkers geldt dit recht naar rato. Van de 2 jaarsperiode kan door zowel fulltimers als parttimers worden afgeweken, door de nominale aanspraak op senioren-uren behorend bij het tijdvak van 2 jaar over een periode langer dan 2 jaar te spreiden. In samenhang hiermee zullen met elke werknemer vanaf de 59-jarige leeftijd individuele gesprekken gevoerd worden over uittredingsmogelijkheden rond het (vroeg)pensioen.

15.2 80/85/100-regeling

- a. De werknemer die op het moment dat hij deel wil nemen aan de regeling 5 jaar of langer in dienst is bij werkgever, kan 7 jaar of korter voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd op zijn verzoek in aanmerking komen voor een regeling waarbij 80% wordt gewerkt, tegen 85% van zijn salaris en waarbij 100% pensioen wordt opgebouwd (zogenaamde 80/85/100-regeling).
- b. Indien werknemer kiest voor deze regeling eindigt zijn recht op ADV en de seniorenregeling (conform 15.1) en vindt zijn vakantieopbouw naar rato (80/100) plaats.
- c. Als basis voor deze regeling dient een 40-urige werkweek.

Artikel 16. Pensioenregeling

Opname in de pensioenregeling van Hochwald Foods Nederland b.v. is verplicht voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden zoals neergelegd in de geldende pensioenreglementen.

Alle bepalingen betreffende de pensioenregeling zijn bij afzonderlijke reglementen geregeld, waaromtrent de werknemers bij opname een handleiding ontvangen, bevattende een overzicht van de hoofdkenmerken van de pensioenregeling.

Hochwald Foods Nederland b.v. (hierna: "Hochwald") is per 1 januari 2014 op vrijwillige basis aangesloten bij het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (hierna: "het BPL") voor zowel de basispensioenregeling als de aanvullende pensioenregeling.

Opname in de basispensioenregeling van het BPL is verplicht voor alle werknemers in loondienst van Hochwald conform het reglement van het BPL (de deelneming bij het BPL vangt op zijn vroegst aan op de eerste dag van de maand waarin de 21-jarige leeftijd wordt bereikt).

Opname in de aanvullende pensioenregeling van het BPL is verplicht voor alle werknemers in loondienst van Hochwald die deelnemen aan de basispensioenregeling en die op fulltime basis jaarlijks een loon ontvangen dat hoger is dan het maximum premieloon als bedoeld in hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen. Vanaf het jaar 2015 geldt dat het pensioengevende loon voor de aanvullende pensioenregeling van het BPL wordt gemaximeerd op het fiscaal maximum pensioengevend loon (2024: € 137.800).

De aan het BPL te betalen pensioenpremie voor de basispensioenregeling en de aanvullende pensioenregeling, alsmede de kosten van de compensatieregeling die geldt voor de werknemers met een pensioengevend loon uitgaande boven het fiscaal maximum pensioengevend loon, worden gefinancierd door Hochwald en de werknemers samen. De bijdrage die de werknemers betalen aan de basispensioenregeling, de aanvullende pensioenregeling respectievelijk de compensatieregeling is gelijk aan een percentage van de in die regelingen geldende pensioengrondslag respectievelijk het in de compensatieregeling vallende deel van het pensioengevend loon. Dat percentage is in principe gelijk aan het werknemersdeel van de pensioenpremie voor de basisregeling (in 2024 gelijk aan 7,31%). De bijdrage van de werknemers is hoger respectievelijk lager dan het hiervoor genoemde percentage indien de totale pensioenlasten voor Hochwald uitgaan boven respectievelijk minder zijn dan 15% van de som van de pensioengevende (parttime) jaarsalarissen van alle werknemers van Hochwald die deelnemen aan de basispensioenregeling en de aanvullende pensioenregeling van het BPL, alsmede de compensatieregeling.

De totale pensioenlasten voor Hochwald bestaan uit de som van:

- Het werkgeversdeel van de pensioenpremie voor de basispensioenregeling (in 2024 gelijk aan 19,09%);
- De actuariële premie voor de aanvullende pensioenregeling verminderd met het werknemersdeel. Dat werknemersdeel is gelijk aan het percentage dat de werknemers betalen voor de basispensioenregeling, berekend over de pensioengrondslag in de aanvullende pensioenregeling;
- De compensatie die aan werknemers met een pensioengevend loon uitgaande boven het fiscaal maximum pensioengevend loon wordt betaald over het deel van het pensioengevend loon uitgaande boven het fiscaal maximum pensioengevend loon, verminderd met het werknemersdeel. Dat werknemersdeel is gelijk aan het percentage dat de werknemers betalen voor de basispensioenregeling, berekend over het deel van het pensioengevende loon uitgaande boven het fiscaal maximum pensioengevend loon;
- De premie voor de verzekering van het WIA-excedent pensioen (een verzekering die buiten het BPL zal worden ondergebracht);

- De premie voor het Fonds Colland Arbeidsmarktbeleid.

De door de werknemers verschuldigde pensioenpremie zal voor elk kalenderjaar worden vastgesteld in de maand januari, voor de eerste keer in januari 2014. Indien het BPL de pensioenpremies in de loop van dat kalenderjaar aanpast, zal dat leiden tot een aangepaste werknemersbijdrage gedurende de rest van dat kalenderjaar.

De vrijwillige aansluiting van Hochwald bij het BPL brengt met zich mee dat de algemene loonontwikkeling conform de cao van Hochwald tenminste gelijk moet zijn aan die van de bedrijfstakken van het BPL. Het BPL voert hierop een toetsing uit.

Indien Hochwald met de vakorganisaties een algemene loonontwikkeling is overeengekomen en nadien blijkt dat deze lager is dan die van de bedrijfstakken van het BPL, waardoor Hochwald de algemene loonontwikkeling moet verhogen, dan zal deze verhoging van de algemene loonontwikkeling, vermenigvuldigd met een factor om kostenneutraliteit voor Hochwald te bewerkstelligen, in mindering worden gebracht op de uitkering van de dertiende maand.

Artikel 17. Uitkering bij overlijden

- 17.1.** Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt.
- 17.2.** Deze uitkering is gelijk aan het normale inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de 2e maand na die waarin het overlijden plaatsvond.
Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering resp. de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Indien de uitkering aan meerdere minderjarige kinderen wordt verstrekt, vindt een gelijke verdeling plaats.
- 17.3.** Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
- a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden;
de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het betreft personen met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishouding danwel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 18. Zorgverzekering

- 18.1.** De werkgeversbijdrage in de ziektekosten bedraagt per werknemer € 10,- bruto per kalendermaand. Ingaande 1 april 2022 bedraagt deze werkgeversbijdrage € 10,- netto per kalendermaand, omdat deze wordt ondergebracht in de (collectieve) vrije ruimte van de werkkostenregeling. Deze afspraak geldt zolang dit fiscaal is toegestaan binnen de werkkostenregeling. Als dit niet meer het geval is, dan is de situatie van vóór 1 april 2022 weer van toepassing.
- 18.2.** Indien de werknemer jaarlijks per 1 januari een bewijs van aanvullende verzekering overlegt, zal de bijdrage per kalendermaand verhoogd worden naar bruto € 25,- per kalendermaand. Ingaande 1 april 2024 bedraagt deze extra werkgeversbijdrage € 15,- netto per kalendermaand, omdat deze wordt ondergebracht in de (collectieve) vrije ruimte van de werkkostenregeling. Deze afspraak geldt zolang dit fiscaal is toegestaan binnen de werkkostenregeling. Als dit niet meer het geval is, dan is de situatie van vóór 1 april 2024 weer van toepassing.
- 18.3.** De werknemer kan de extra werkgeversbijdrage van € 15,- netto naar keuze, in plaats van de ziektekostenverzekering, ook inzetten ten behoeve van het lidmaatschap van de sportschool (tegen overlegging van een lidmaatschapsbewijs jaarlijks per 1 januari).
- 18.4.** Eventuele familieleden zijn uitgesloten van de regeling genoemd in dit artikel.

Artikel 19. Werkkostenregeling

- 19.1.** De werkkostenregeling is ingevoerd per 1 januari 2015. De fiscale facilitering van de vakbondscontributie wordt structureel gecontinueerd en ondergebracht in de (collectieve) vrije ruimte van de werkkostenregeling.
- 19.2.** De werkgever zal, binnen de fiscale en wettelijke mogelijkheden, streven naar maximale benutting van de fiscale ruimte terzake van het vergoeden van reiskosten.

Artikel 20. Tussentijdse wijziging

Indien zich een dusdanige wijziging van algemeen-sociaal-economische aard in Nederland voordoet dat één der partijen van oordeel is redelijkerwijze aan de salarisbepalingen van deze overeenkomst niet langer gebonden te kunnen worden geacht, zijn partijen gehouden hierover overleg te plegen.

Indien dit overleg niet binnen twee maanden na de indiening van het wijzigingsvoorstel tot overeenstemming heeft geleid, is de partij, die de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van twee maanden op te zeggen.

Artikel 21. Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 april 2024 en eindigt op 31 maart 2025 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend te Bolsward, d.d. 11 juli 2024:

Partij ter ener zijde:

Hochwald Foods Nederland b.v.
te Bolsward

Directie

Partijen ter andere zijde:

CNV
te Utrecht

Voorzitter

Secretaris

FNV
te Utrecht

Voorzitter

Secretaris

PROTOCOL

Initiële verhoging

De salarissen per 31 maart 2024 worden per 1 april 2024 verhoogd met 4,25% en per 1 oktober 2024 met 0,5%.

Aanpassing arbeidsduur per 1-1-2010

De normale wekelijkse arbeidsduur is per 1 januari 2010 verhoogd van 36 uur per week naar 38 uur voor groepen I t/m X per week resp. van 38 uur naar 40 uur voor groepen XI t/m XIII.

Op grond van vrijwilligheid kunnen medewerkers in de groepen I t/m X ook individueel verzoeken in aanmerking te komen voor een 40-urige werkweek; definitieve goedkeuring hiervan is voorbehouden aan de Directie. Deze arbeidsduurverhoging wordt rechtsevenredig betaald, te weten 40/38 (+5,26%) of indien van toepassing 40/36 (+ 11,11%); tevens is de arbeidsduurverhoging volledig pensioengevend.

Medewerkers, in dienst per september 2009, die hebben aangegeven af te zien van de arbeidsduurverhoging, behouden het salaris conform de 36-uurstabel; tevens behouden zij hun vakantierechten op het niveau van 2009.

Voor medewerkers die gebruik maken van de verhoging van de arbeidsduur per 1 januari 2010 en die op een later tijdstip gebruik willen maken van de mogelijkheid in deeltijd te gaan werken, zullen de arbeidsvoorwaarden (incl. vakantierechten) worden herberekend op deeltijdbasis.

Perspectiefverklaring

Werkgever is bereid om desgevraagd en voorzover van toepassing aan jongeren zgn. "perspectiefverklaringen" af te geven.

Uitzendkrachten

Op de rechtsverhouding tussen de flexmedewerkers en Hochwald zijn de arbeidsvoorwaarden uit de ABU cao voor uitzendkrachten 2012-2017 van toepassing. Zoals vastgelegd in die cao volgt Hochwald vanaf de eerste dag van tewerkstelling 6 elementen van de opdrachtgeversbeloning van de Hochwald-cao. Deze elementen zijn:

- Het brutoloon conform de schaal waarin de werknemer is ingedeeld;
- ATV/ADV;
- Toeslagen voor overwerk en onregelmatige uren;
- Onkostenvergoedingen;
- Periodieken;
- Eventuele specifieke aanvullingen.

Hochwald Foods Nederland is bereid om gedurende deze cao een looptijd van 1 april 2024 tot 1 april 2025 10 uitzendkrachten in vaste dienst aan te nemen.

Scholing en loopbaanontwikkeling

Loopbaangesprekken worden geïntegreerd in de bestaande taak- en samenwerkingssgesprekken.

Hochwald acht de persoonlijke ontwikkeling van haar medewerkers belangrijk.

Hochwald investeert continu in scholing en vorming van haar medewerkers. Ook ten aanzien van niet direct functiegebonden opleidingsverzoeken voor loopbaanontwikkeling zal Hochwald een positieve grondhouding in acht nemen.

Verschuivende AOW-leeftijd

Als de persoonlijke AOW-leeftijd verschuift gedurende de periode dat de werknemer 7 jaar voor zijn AOW-leeftijd gebruikt maakt van de 80/85/100-regeling, dan wordt de 80/85/100-regeling over die verlengde AOW-periode gecontinueerd.

Deze afspraak geldt ook voor werknemers die o.b.v. de vorige cao reeds deelnamen aan de 80/85/100-regeling en waarbij er sprake is van een verschuivende AOW-leeftijd gedurende de looptijd van de 80/85/100-regeling.

Ook bij andere arbeidsvoorwaarden in de cao die zijn gerelateerd aan de AOW-leeftijd van de werknemer zal rekening worden gehouden met de verschuivende AOW-leeftijd als deze verschuift nadat de werknemer gebruik maakt van de betreffende arbeidsvoorwaarde.

Vakantiewetgeving

De vakbonden hebben voorgesteld om art. 11.5 te laten vervallen, de wettelijke temrijnen voor wettelijke en bovenwettelijke dagen te hanteren en voor wat betreft de tijd-voor-tijd uren die ontstaan als gevolg van overwerk en het werken op feestdagen de betreffende afspraken uit de bedrijfsregeling op te nemen in art. 8.6.

Hochwald heeft aangegeven de voorkeur te geven om alles te houden zoals het nu geregeld is, vanuit de overtuiging dat dat voor de meeste werknemers gunstiger uitpakt. Hochwald is echter bereid om mee te gaan in hetgeen de vakbonden hebben voorgesteld, met uitzondering van het overnemen van de betreffende afspraken uit de bedrijfsregeling. Hochwald is van mening dat, als dan strikt de vakantiewetgeving gevolgd dient te worden, dat dan ook de uitzonderingen op deze vakantiewetgeving dienen komen te vervallen. Concreet betekent dit dat de betreffende afspraken uit de bedrijfsregeling in dat geval dus komen te vervallen. Hochwald zal alsdan de regels ook strikt gaan toepassen. Al met al is Hochwald van mening dat het voor de meeste werknemers beter is om het gehaal (cao en bedrijfsregeling) onveranderd te laten. Partijen hebben afgesproken om voorgaande na de zomervakantie toe te lichten in een informatiesessie aan werknemers. De vakbondsleden zullen hier vervolgens (schriftelijk) over gaan stemmen, waarna de meerderheid van de vakbondsleden de uitkomst op dit punt bepaalt.

Rouw

Hochwald Foods Nederland is bereid om een protocoltekst op te nemen dat een werknemer in overleg met de leidinggevende en HR afspraken kan maken in geval het buitengewoon verlof van art. 10 van de cao ontoereikend is.

Roosters

Hochwald Foods Nederland beziet of de roosters en ploegendiensten moeten worden herzien. In het 3e kwartaal van dit jaar zou dat tot een plan moeten leiden. Wijzigingen zullen vervolgens per 1 januari 2025 worden ingevoerd. Hiertoe zal t.z.t. een adviesaanvraag bij de OR worden ingediend.

Hochwald Foods Nederland is tevens bereid e.e.a. in een werkgroep met vakbonden te bespreken.

BIJLAGE I

FUNCTIERANGSCHIKKINGSLIJST PER 01-04-2024

Functiegroep:	Functiebenaming:	ORBA-punten:
I 0 - 24,5	-	-
II 25 - 39,5	-	-
III 40 - 54,5	-	-
IV 55 - 69,5	Machinebediende Dubbelstempelpers Operator A Assistent Melkfabriek	56 61
V 70 - 84,5	Operator B1, B2 Verpakken Heftruckchauffeur/Controleur Blikfabriek Magazijnmedewerker Heftruckchauffeur/Controleur Melkfabriek Operator C1 Vullen Kwaliteitsmedewerker blikfabriek ploegendienst Operator Laklijn Operator bandkniplijn	73 76 78 79 80 80 80 81
VI 85 – 104,5	Ass. Laboratorium Operator B3 Verpakken Operator Peel Off lijnen en Persen Smeerder Medewerker grondstoffenlokaal Operator Bussenlijnen Operator C2 Vullen Kwaliteitsmedewerker blikfabriek dagdienst	87 87 87 89 89 92 99 99
VII 105 – 124,5	Technisch operator Bussenlijnen Operator B4 Verpakken/Technisch operator Algemeen Laborant Magazijnbeheerder TD Technisch operator Operator Blikfabriek Operator C3 Vullen Voorraadadministrateur Boekhoudkundig medew. Crediteuren B/C Operator D Processing 1e medewerker Verpakkingen HR medewerker	105,5 107 109 109 110,5 113 114 116 120 121

Functiegroep:	Functiebenaming:	ORBA- punten:
VIII 125 – 144,5	Monteur Vul-/Verpakkingslijnen	128
	Secretaresse	129
	Planner Verzendingen Melkfabriek	132
	Monteur Blikfabriek Bussen/Ends	132
	Planner Verzendingen Blikfabriek	134
	1e medewerker Expeditie Melk- & Blikfabriek	136
	Operator E Assistent 1 ^e medewerker melkfabriek	137
	Kwaliteitsmedewerker FQA	137
	Coördinator Algemene Dienst	138
	Planner Processing Melkfabriek/Pestmanager	139
	Boekhoudkundig medew. Crediteuren A	139
	IX 145 – 164,5	1e Productiemonteur Processing M&R
1e Medew. Lijnservice		149
Medew. Mech. Onderhoud/Revisiemonteur BF		149
Groepsleider/Productiemonteur Bussenlijnen		151
Groepsleider/Productiemonteur Persenhal		151
Coördinator Technisch Magazijn		153
Teamleider Expeditie		154
Elektromonteur Automatisering		156
Operator F 1 ^e Medewerker melkfabriek		160
Directiesecretaresse		160
X 165 – 184,5	Assistent hoofd F-QA blikfabriek	165
	Planner	167
	Systeembeheerder/Medew. Administratie	169
	Coördinator Milieu & MVO	177
	QA coördinator	177
	1 ^e Medewerker Fabrieksadministratie	178
	Coördinator Onderhoud Blikfabriek	181
	Proces Technoloog	
XI 185 – 199,5	Veiligheidskundige	196
	Assistent Hoofd Fabrieks QA/MES Coörd.	198
	Coördinator Digitalisering	
XII 200 – 214,5	Projectengineer Electro specialist	207
XIII 215 – 229,5	Chef Productie Blikfabriek	
	Chef Productie Melkfabriek	216
	Chef Onderhoud	225
	Manager Human Resources	

BIJLAGE II

SALARISSCHALEN GROEPEN I T/M X C.A.O.-PERONEEL HOCHWALD NEDERLAND B.V. PER 1 APRIL 2024 + 4,25%														
Gemiddelde werkweek				38 uur	38 uur	38 uur	38 uur	38 uur	38 uur	38 uur	38 uur	38 uur	38 uur	38 uur
				IB	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	
1A				0 - 24½	25 - 39½	40 - 54½	55 - 69½	70 - 84½	85 - 104½	105 - 124½	125 - 144½	145 - 164½	165 - 184½	
Wet minimumloon				pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba	
Leeftijd	Afleid. perc.		Functie-jaren											
19	55	aanloop	0	2.333	2.373	2.414	2.468	2.540	2.644	2.789	2.936	3.161	3.457	
20	70		1	2.525	2.569	2.614	2.671	2.748	2.862	3.021	3.182	3.427	3.747	
21	85		2	2.719	2.765	2.812	2.874	2.958	3.077	3.252	3.423	3.690	4.037	
22	100		3	2.746	2.796	2.848	2.912	3.001	3.139	3.309	3.493	3.776	4.140	
	104		4	2.779	2.826	2.878	2.951	3.046	3.190	3.370	3.564	3.852	4.242	
	108		5	2.808	2.856	2.911	2.995	3.086	3.243	3.424	3.638	3.931	4.343	
	112		6	2.836	2.889	2.944	3.035	3.132	3.295	3.482	3.707	4.012	4.447	
	116		7	2.868	2.921	2.976	3.071	3.178	3.352	3.543	3.785	4.093	4.547	
	120		8		2.951	3.009	3.118	3.223	3.409	3.603	3.855	4.168	4.653	
			9			3.045	3.118	3.269	3.461	3.666	3.929	4.244	4.761	
Voor doelgroepen uit participatie afspraken			10							3.725	4.002	4.325	4.859	
			11								4.075	4.408	4.964	
			12									4.490	5.067	
			13										5.170	

SALARISSCHALEN GROEPEN I T/M X C.A.O.-PERONEEL HOCHWALD NEDERLAND B.V. PER 1 OKTOBER 2024 0,50%														
Gemiddelde werkweek				38 uur	38 uur	38 uur	38 uur	38 uur	38 uur	38 uur	38 uur	38 uur	38 uur	38 uur
				IB	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	
1A				0 - 24½	25 - 39½	40 - 54½	55 - 69½	70 - 84½	85 - 104½	105 - 124½	125 - 144½	145 - 164½	165 - 184½	
Wet minimumloon				pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba	pnt. Orba	
Leeftijd	Afleid. perc.		Functie-jaren											
19	55	aanloop	0	2.345	2.385	2.426	2.480	2.553	2.657	2.803	2.951	3.177	3.474	
20	70		1	2.538	2.582	2.627	2.684	2.762	2.876	3.036	3.198	3.444	3.766	
21	85		2	2.733	2.779	2.826	2.888	2.973	3.092	3.268	3.440	3.708	4.057	
22	100		3	2.760	2.810	2.862	2.927	3.016	3.155	3.326	3.510	3.795	4.161	
	104		4	2.793	2.840	2.892	2.966	3.061	3.206	3.387	3.582	3.871	4.263	
	108		5	2.822	2.870	2.926	3.010	3.101	3.259	3.441	3.656	3.951	4.365	
	112		6	2.850	2.903	2.959	3.050	3.148	3.311	3.499	3.726	4.032	4.469	
	116		7	2.882	2.936	2.991	3.086	3.194	3.369	3.561	3.804	4.113	4.570	
	120		8		2.966	3.024	3.134	3.239	3.426	3.621	3.874	4.189	4.676	
			9			3.060	3.134	3.285	3.478	3.684	3.949	4.265	4.785	
Voor doelgroepen uit participatie afspraken			10							3.744	4.022	4.347	4.883	
			11								4.095	4.430	4.989	
			12									4.512	5.092	
			13										5.196	

Salarissen voor 36 uur (of minder) kunnen vanuit bovenstaande tabel worden afgeleid door vermenigvuldiging met de deeltijdfactor.

SALARISSCHALEN GROEPEN I T/M X C.A.O.-PERONEEL HOCHWALD NEDERLAND B.V. PER 1 APRIL 2024 + 4,25%														
Gemiddelde werkweek	40 uur I	40 uur II	40 uur III	40 uur IV	40 uur V	40 uur VI	40 uur VII	40 uur VIII	40 uur IX	40 uur X	40 uur XI	40 uur XII	40 uur XIII	
	0 - 24½ pnt. Orba	25 - 39½ pnt. Orba	40 - 54½ pnt. Orba	55 - 69½ pnt. Orba	70 - 84½ pnt. Orba	85 - 104½ pnt. Orba	105 - 124½ pnt. Orba	125 - 144½ pnt. Orba	145 - 164½ pnt. Orba	165 - 184½ pnt. Orba	185-199½ pnt. Orba	200-214½ pnt. Orba	215-230 pnt. Orba	
Functie-jaren														
Aanloop	0	2.456	2.498	2.542	2.598	2.673	2.782	2.936	3.090	3.328	3.639	3.665	3.813	4.197
	1	2.657	2.704	2.751	2.812	2.893	3.012	3.181	3.350	3.607	3.944	3.978	4.138	4.553
	2	2.862	2.911	2.960	3.025	3.113	3.239	3.423	3.603	3.884	4.249	4.287	4.460	4.909
	3	2.891	2.943	2.998	3.065	3.160	3.304	3.483	3.677	3.975	4.358	4.517	4.670	5.172
	4	2.925	2.975	3.030	3.107	3.207	3.358	3.548	3.752	4.054	4.465	4.692	4.855	5.393
	5	2.957	3.007	3.064	3.153	3.248	3.414	3.604	3.830	4.138	4.571	4.843	5.005	5.573
	6	2.985	3.041	3.099	3.194	3.296	3.468	3.665	3.902	4.223	4.682	4.975	5.136	5.735
	7	3.019	3.074	3.133	3.233	3.344	3.528	3.730	3.984	4.309	4.787	5.089	5.255	5.874
	8		3.107	3.167	3.282	3.393	3.588	3.793	4.058	4.387	4.898	5.194	5.364	6.003
	9			3.206	3.282	3.441	3.644	3.859	4.136	4.467	5.011	5.285	5.457	6.113
	10							3.921	4.213	4.553	5.115	5.372	5.546	6.222
	11								4.290	4.640	5.226	5.484	5.626	6.322
	12									4.727	5.333	5.530	5.709	6.417
	13										5.442	5.602	5.779	6.502
	14												5.853	6.584

SALARISSCHALEN GROEPEN I T/M X C.A.O.-PERONEEL HOCHWALD NEDERLAND B.V. PER 1 OKTOBER 2024 0,50%														
Gemiddelde werkweek	40 uur I	40 uur II	40 uur III	40 uur IV	40 uur V	40 uur VI	40 uur VII	40 uur VIII	40 uur IX	40 uur X	40 uur XI	40 uur XII	40 uur XIII	
	0 - 24½ pnt. Orba	25 - 39½ pnt. Orba	40 - 54½ pnt. Orba	55 - 69½ pnt. Orba	70 - 84½ pnt. Orba	85 - 104½ pnt. Orba	105 - 124½ pnt. Orba	125 - 144½ pnt. Orba	145 - 164½ pnt. Orba	165 - 184½ pnt. Orba	185-199½ pnt. Orba	200-214½ pnt. Orba	215-230 pnt. Orba	
Functie-jaren														
Aanloop	0	2.468	2.510	2.555	2.611	2.686	2.796	2.951	3.105	3.345	3.657	3.683	3.832	4.218
	1	2.670	2.718	2.765	2.826	2.907	3.027	3.197	3.367	3.625	3.964	3.998	4.159	4.576
	2	2.876	2.926	2.975	3.040	3.129	3.255	3.440	3.621	3.903	4.270	4.308	4.482	4.934
	3	2.905	2.958	3.013	3.080	3.176	3.321	3.500	3.695	3.995	4.380	4.540	4.693	5.198
	4	2.940	2.990	3.045	3.123	3.223	3.375	3.566	3.771	4.074	4.487	4.715	4.879	5.420
	5	2.972	3.022	3.079	3.169	3.264	3.431	3.622	3.849	4.159	4.594	4.867	5.030	5.601
	6	3.000	3.056	3.114	3.210	3.312	3.485	3.683	3.922	4.244	4.705	5.000	5.162	5.764
	7	3.034	3.089	3.149	3.249	3.361	3.546	3.749	4.004	4.331	4.811	5.114	5.281	5.903
	8		3.123	3.183	3.298	3.410	3.606	3.812	4.078	4.409	4.922	5.220	5.391	6.033
	9			3.222	3.298	3.458	3.662	3.878	4.157	4.489	5.036	5.311	5.484	6.144
	10							3.941	4.234	4.576	5.141	5.399	5.574	6.253
	11								4.311	4.663	5.252	5.481	5.654	6.354
	12									4.751	5.360	5.558	5.738	6.449
	13										5.469	5.630	5.808	6.535
	14												5.882	6.617

Salarisschalen inclusief verlenging arbeidsduur naar 40 uur.

BIJLAGE III

als bedoeld in artikel 10 lid 2 sub n van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Hochwald Foods Nederland b.v.

1. Vorming van niet-leerplichtige jeugdige werknemers

Niet-leerplichtige jeugdige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar zullen in de gelegenheid worden gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd, tot een maximum van 2 x ½ dag of 1 dag per week, met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten.

Niet-leerplichtige jeugdige werknemers die tegen het einde van de cursus de 19-jarige leeftijd reeds hebben bereikt is het geoorloofd de betreffende cursus te voltooien.

Indien voor het volgen van de cursus reiskosten moeten worden gemaakt zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven.

Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de niet-leerplichtige jeugdige werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

2. Vakopleiding van jeugdige werknemers (leerlingstelsel)

Jeugdige werknemers die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, hebben recht op het volgen van een opleiding - met behoud van salaris - binnen het kader van het leerlingstelsel.

Voorzover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, zullen de betreffende jeugdige werknemers in de gelegenheid worden gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand.

Teneinde een redelijke tegemoetkoming te geven ten opzichte van jeugdige werknemers die dagonderwijs volgen, verdient het aanbeveling, wanneer gedurende 3 avonden per week onderwijs gevolgd moet worden, in overleg met de cursusleider na te gaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming - al dan niet met hulp - één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

Bovenbedoelde faciliteiten zijn bedoeld voor minderjarigen, derhalve tot en met de leeftijd van 20 jaar.

3. Vakopleiding van jeugdige werknemers (niet-leerlingstelsel)

De faciliteiten als bedoeld onder 2 zullen analoog worden toegepast op jeugdige werknemers, die met instemming van hun werkgever een vakopleiding volgen, die niet onder het leerlingstelsel valt, gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

Cumulatie van 1, 2 en 3 vindt niet plaats.

BIJLAGE IV

Partieel leerplichtigen

1. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de cao vastgestelde normale arbeidsduur in evenredigheid wordt verminderd met het aantal dagen waarop hij aan de leerplicht onderworpen is.
2. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken is geen salaris verschuldigd. Het schaalsalaris wordt in evenredigheid met de voor hem geldende arbeidstijd berekend.
3. Het aantal in de cao bepaalde basis-vakantiedagen zal voor hem, met inachtneming van de verhouding welke bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, naar evenredigheid worden verminderd, met een ½ dag of meer naar boven afgerond.
4. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt, of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
5. In geval een werknemer vrijwillig arbeid verricht op dagen waarop hij de onderwijsinstelling niet hoeft te bezoeken, zal hij volgens de voor het dienstrooster geldende arbeidstijd het normale voor een dag geldende salaris ontvangen.
6. Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

BIJLAGE V

Bevordering deelname aan het arbeidsproces van gehandicapte werknemers als bedoeld in artikel 2 lid 10 van de cao voor Hochwald Foods Nederland b.v.

1. De werkgever is gehouden de gehandicapte werknemer in staat te stellen om arbeid te verrichten welke voor zijn krachten en bekwaamheid is berekend en die hem met het oog op zijn opleiding, arbeidsverleden en mogelijkheden kan worden opgedragen, zulks tenzij dit op grond van omstandigheden van de werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevergd.
2. De werkgever zal in overleg met deskundigen (zoals bedrijfsarts, Arbo-dienst, UWV) een beleid voeren ter voorkoming van langdurig ziekteverzuim en van uitstroom naar de IVA / WGA van de werknemers.
3. Met eventueel gebruikmaking van door de overheid daarvoor beschikbaar te stellen faciliteiten en instrumenten, zal de werkgever in overleg met de deskundigen (zoals bedrijfsarts, Arbo-dienst, UWV) een beleid ontwikkelen op grond waarvan gekomen kan worden tot concrete aanpassingen van het werk en de werkomstandigheden voor zowel nieuwe als reeds in dienst zijnde gehandicapte werknemers.
4. De werkgever zal bij werving van personeel systematisch aandacht schenken aan de mogelijkheid gehandicapten in aanmerking te laten komen voor de vervulling van bepaalde vacatures.

BIJLAGE VI

Regeling Faciliteiten Vakverenigingen.

1. Bedrijfsledengroepen c.q. afdelingen en hun besturen

Onder volledige erkenning van de wettelijke rechten van de OR kunnen de werknemersorganisaties uit hun werkzame leden personen aanwijzen of doen aanwijzen, die als bedrijfsledengroep c.q. afdeling zal optreden. Leden van de bedrijfsledengroep, die als zodanig zijn aangemeld, worden aangemerkt als kaderleden.

2. Namen van bestuursleden

De werknemersorganisaties zullen aan de bestuurder de namen en adressen van het bestuur van de bedrijfsledengroep c.q. afdeling en hun functie in de bedrijfsledengroep mededelen, alsmede de wijzigingen in de samenstelling van dat bestuur. Telkens zal worden medegedeeld wie als voorzitter van het bestuur fungeert.

3. Vergaderingen en besprekingen

Vergaderingen van het bestuur van de BLG. Hieronder wordt mede verstaan:

- 1) Het overleg met de OR of een commissie hiervan;
- 2) Vergaderingen van het bestuur van de BLG met de leden van de BLG;
- 3) Statutaire bijeenkomsten vergaderingen van de werknemersorganisaties in verband met cao-overleg betreffende Hochwald Foods Nederland b.v. buiten het bedrijf waaraan leden van de BLG's geacht worden deel te nemen.

Met betrekking tot deze categorieën wordt het volgende overeengekomen:

- ad 1. Deze vergaderingen kunnen plaats vinden onder werktijd. Maximaal zes keer per jaar. Voor extra vergaderingen is vooraf de toestemming van de bestuurder vereist.
- ad 2. Deze vergaderingen vinden plaats buiten werktijd. Indien door afwijkende werktijden hierop een uitzondering moet worden gemaakt zal vrijaf worden gegeven met behoud van loon. (Geldt alleen voor bestuursleden BLG). Met betrekking tot ad 1 en ad 2 zal de goede voortgang der werkzaamheden in acht worden genomen en zal het bestuur van de BLG tijdig contact opnemen met de bestuurder of de personeelsfunctionaris.
- ad 3. Hiervoor zal in verband met de voortgang van de werkzaamheden voor de daarvoor werkelijk benodigde tijd vooraf toestemming van de bestuurder vereist zijn. Alle vergaderingen onder werktijd en die waarop vrijaf met behoud van loon van toepassing is, die vallen op een roostervrije of ATV-dag, worden geacht te zijn bijgewoond in "eigen tijd".

Als regel zal een zelfde vertegenwoordiger van een vakvereniging binnen bovenstaand kader nooit meer dan een dag per maand vrijaf met behoud van loon kunnen genieten.

Voorzover een werknemer in ploegendienst 8 uur of langer afwezig is in verband met verzuim als in deze regeling bedoeld, dient de werkgever in overleg met betrokkenen hem in de gelegenheid te stellen tenminste 8 uur nachtrust te laten genieten.

De werkgever zal tijdig reageren op tijdig ingediende verzoeken voor vrijaf met behoud van loon, en daarin toestemmen voorzover de bedrijfsomstandigheden zulks toelaten.

Voorzover de bedrijfsomstandigheden het toelaten zal aan kaderleden vrijaf met behoud van loon worden gegeven voor het bijwonen van door vakorganisaties georganiseerde kadercursussen.

4. Externe contacten

In overleg tussen de voorzitter van de bedrijfsledengroep en de bestuurder zal deze voorzover mogelijk vergaderruimte beschikbaar stellen voor contacten van de bestuurders van de bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de werknemersorganisaties.

Een bezoldigd functionaris kan onder werktijd spreken met individuele leden van zijn organisatie, na overleg met de bestuurder of de personeelsfunctionaris.

Ook in het laatste geval zal ruimte door Hochwald Foods Nederland b.v. beschikbaar worden gesteld.

5. Interne contacten

In overleg tussen de voorzitter van een bedrijfsledengroep en de bestuurder zal deze ruimte beschikbaar stellen voor bespreking tussen een werknemer die lid is van een werknemersorganisatie en een bestuurder (van een bedrijfsledengroep), aangewezen door die organisatie.

6. Vergaderruimte

Zowel voor bijeenkomsten in als buiten werktijd, als bedoeld in deze regeling, zal Hochwald Foods Nederland b.v. voorzover mogelijk vergaderruimte beschikbaar stellen.

7. Gebruik publicatieborden en verspreiding van mededelingen van besturen bedrijfsledengroepen

7.1 Bedrijfsledengroepen worden door Hochwald Foods Nederland b.v. in de gelegenheid gesteld aankondigingen over hun bijeenkomsten (en andere mededelingen) aan leden van werknemersorganisaties op een door Hochwald Foods Nederland b.v. daartoe opgesteld publicatiebord te plaatsen.

7.2 Hochwald Nederland b.v. stelt de besturen van de bedrijfsledengroepen in de gelegenheid mededelingen te verspreiden aan de leden van werknemersorganisaties, werkzaam bij Hochwald Foods Nederland b.v.

- 7.3** Deze faciliteiten zullen niet worden verleend voor aankondigingen en/of mededelingen, die bedoeld zijn de normale bedrijfsuitoefening te belemmeren, zoals oproepingen tot werkonderbreking of staking.
- 7.4** Aankondigingen c.q. mededelingen zullen gelijktijdig aan de bestuurder ter hand worden gesteld.
- 7.5** De bestuurder zal schriftelijk algemene mededelingen aan het bestuur van de bedrijfsledengroep en aan de districtsbestuurder(s) doen toekomen.

8. Gebruik van telefoon

De leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep kunnen t.b.v. hun taakvervulling gebruik maken van de telefoonaansluitingen van Hochwald Foods Nederland b.v.

9. Gebruik van vermenigvuldigingsapparatuur

Hochwald Foods Nederland b.v. zal de besturen van de bedrijfsledengroepen ten behoeve van hun taakvervulling in redelijke mate het gebruik toestaan van vermenigvuldigingsapparatuur van Hochwald Foods Nederland b.v. met inachtneming van de voor de bediening daarvan geldende regels en van de geldende huisregels.

10. Bescherming leden werknemersorganisaties

Hochwald Foods Nederland b.v. zal erop toezien dat een werknemer, die lid is van een werknemersorganisatie, geen nadelige invloed in zijn of haar positie zal ondervinden als gevolg van het vervullen van een taak in het raam van het vakbondswerk in de vestiging.

Eventuele individuele problemen van de leden van het bestuur van een bedrijfsledengroep zullen in samenspraak tussen bezoldigde bestuurders van de desbetreffende werknemersorganisaties en de bestuurder van de betrokken vestiging worden behandeld.

Indien Hochwald Foods Nederland b.v. wil overgaan tot ontslag van een lid van een bestuur van een bedrijfsledengroep of een ex-lid daarvan, die als zodanig bij de werkgever bekend is, kan de dienstbetrekking niet worden beëindigd dan na voorafgaande toestemming van de kantonrechter, onder inachtneming van de in de cao vastgelegde opzegtermijn.

Deze verleent de toestemming slechts indien het hem aannemelijk voorkomt, dat de opzegging geen verband houdt met de bovenomschreven hoedanigheid van de werknemer.

11. Personeelsbestand

Op verzoek van het bestuur van een bedrijfsledengroep, waarvan de samenstelling bij de bestuurder van een vestiging bekend is, stelt deze bestuurder personeelsoverzichten van het voltallig personeel ter beschikking.

12. Overleg in het bedrijf

Hochwald Foods Nederland b.v. erkent het recht van de desbetreffende vakorganisaties bij overleg op bedrijfsniveau leden van het bestuur van een bedrijfsledengroep bij dit overleg te betrekken.