



Tyson Foods Oosterwolde B.V.

(voorheen BRF B.V.)

CAO

01-03-2021 t/m 31-12-2021



INHOUD

| | | |
|-------------|--|------|
| Artikel 1 | Begrippen..... | 4 |
| Artikel 2 | Verplichtingen van partij..... | 6 |
| Artikel 3 | Verplichtingen van de medewerker | 7 |
| Artikel 4 | Werkgelegenheid..... | 8 |
| Artikel 5 | Faciliteiten voor de vakvereniging..... | 10 |
| Artikel 6 | Wet Werk en Zekerheid | 12 |
| Artikel 7 | Arbeidsduur | 13 |
| Artikel 8 | Salarissen | 14 |
| Artikel 9 | Vakantie | 15 |
| Artikel 10 | Koop en verkoop van vakantie uren..... | 17 |
| Artikel 11 | Vakantietoelage | 17 |
| Artikel 12 | Werktijden..... | 18 |
| Artikel 13 | Flexibiliteitsregeling en tijdbank | 19 |
| Artikel 14 | Overwerktoelage | 20 |
| Artikel 14A | Urenmatrix | 21 |
| Artikel 15 | Toelage technisch personeel | 22 |
| Artikel 16 | Arbeid op zon- en feestdagen | 23 |
| Artikel 17 | Geoorloofd verzuim..... | 24 |
| Artikel 18 | Uitkering in geval van arbeidsongeschiktheid | 27 |
| Artikel 18A | Overlijdensuitkering | 30 |
| Artikel 19 | Beëindiging dienstverband | 30 |
| Artikel 20 | Reiskosten | 32 |
| Artikel 21 | Ongevallenverzekering | 33 |
| Artikel 22 | Studiekosten | 34 |
| Artikel 23 | Jubilea | 36 |
| Artikel 24 | Pensioenen & overgangsregeling Vut/levensloop/prepensioen... .. | 36 |
| Artikel 25 | Geschillen | 36 |
| Artikel 26 | Duur van overeenkomst..... | 37 |
| Bijlage I | Reglement functieclassificatie..... | I |
| Bijlage II | Salarisschalen BRF | IV |
| Bijlage III | EHBO-regeling en BHV-regeling..... | VI |
| Bijlage IV | Nationale Nederlanden..... | VII |
| Bijlage V | Overgangsregeling arbeidsduur en vakantie (artikel 6 en artikel 8 cao)..... | VIII |
| Bijlage VI | Protocolafspraken | IX |

ARTIKEL 1 BEGRIPPEN

1. Onderneming/werkgever BRF B.V. , vanaf 25 juni 2019 Tyson Foods Oosterwolde B.V. als rechtsopvolger
2. Partijen Werkgever, vakvereniging
3. Medewerker Ieder in dienst van de onderneming krachtens een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd. In de cao tekst wordt uitgegaan van een fulltime medewerker die gemiddeld 36 uur per week werkt.
4. Parttime-medewerker De medewerker die minder werkt dan gemiddeld 36 uur per week, voor deze medewerker gelden al de cao bepalingen naar rato tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen.
5. Vakantiehulpkracht Ieder in dienst van de onderneming krachtens een overeenkomst vakantiehulpkracht. Deze overeenkomst heeft alleen betrekking op de vakantieperiodes, te weten: zomervakantie vanaf half mei tot half september en verder de voorjaars-, paas-, pinkster-, herfst- en kerstvakantie. De cao is op vakantiehulpkrachten niet van toepassing.
6. Locatie Vestiging Oosterwolde
7. Vakvereniging FNV
8. Bedrijfsledengroep De medewerkers per locatie die bij een vakvereniging zijn aangesloten, vormen tezamen de bedrijfsledengroep van die vakvereniging.
9. Kaderlid Contactpersoon binnen de onderneming voor vakbeweging, die als zodanig bekend is bij de werkgever.
10. Maandsalaris Het in de salarisschaal vermelde bedrag per maand.
11. Uursalaris Het maandsalaris gedeeld door 156.
12. Jaarsalaris Maandsalaris maal 12.

13. Maandinkomen
Het maandsalaris inclusief de nominale inconveniententoeslag als bedoeld in bijlage 2, de structurele matrixtoeslag als bedoeld in artikel 14A, en de eventuele persoonlijke toeslag zoals bedoeld in bijlage I artikel 10.
14. Jaarinkomen
Het maandinkomen maal 12 vermeerderd met de vakantietoeslag
15. Partner
Voor de toepassing van de cao wordt mede als echtgeno(o)t(te) aangemerkt de persoon niet zijnde een bloed- of aanverwant in de rechte lijn, waarmee de medewerker een gemeenschappelijke huishouding voert op één adres. De gemeenschappelijke huishouding dient te zijn vastgelegd in een notariële akte. Uit de bepalingen van deze notariële akte dient te blijken dat er sprake is van een zorgplicht van de medewerker jegens zijn respectievelijk haar partner. Daar naast dient de akte bepalingen te bevatten omtrent de vermogensrechtelijke gevolgen van de beëindiging van de samenleving.
16. Werkingssfeer
De cao is van toepassing op de medewerker die is ingedeeld in een van de salarisgroepen A t/m L. De salarisgroepen zijn gebaseerd op een indeling in functiegroepen met een bereik op basis van het functiewaarderingsstelsel van Berenschot tot 300 USB punten.

ARTIKEL 2 VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN

1. Partijen verplichten zich alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De werkgever verbindt zich tijdens de duur van deze overeenkomst generlei actie te zullen voeren of steunen die ten doel heeft wijzigingen te brengen in deze overeenkomst.
3. De werkgever verbindt zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting tegen medewerkers te zullen toepassen, tenzij de vakvereniging een werkstaking heeft uitgeroepen, dan wel tot enigerlei actie is overgegaan.
4. De vakvereniging verbindt zich geen werkstakingen te zullen toepassen en geen acties te zullen voeren of bevorderen dan nadat redelijk overleg tussen werkgever en vakverenigingen heeft gefaald.
5. De vakvereniging geeft de werkgever de mogelijkheid om op de vakbondskaderbijekomsten bepaalde onderwerpen nader toe te lichten.
6. De vakvereniging zal jaarlijks aan de werkgever een opgave doen van de kaderleden.

ARTIKEL 3 VERPLICHTINGEN VAN DE MEDEWERKER

1. De medewerker is gehouden alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden - voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd - zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften - ook ten aanzien van tijd en plaats waarop de werkzaamheden moeten worden verricht - in acht te nemen.
2. a. Het is een medewerker met een volledig dienstverband niet toegestaan betaalde arbeid voor derden te verrichten, tenzij de werkgever hiervoor uitdrukkelijk toestemming heeft verleend. Indien de medewerker arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, vervalt elke aanspraak op aanvulling van wettelijke uitkeringen, tenzij de werkgever uitdrukkelijk heeft verklaard geen bezwaar te hebben tegen arbeid voor derden.
b. De medewerker die niet een volledig dienstverband heeft, zal indien arbeidsongeschiktheid optreedt, hetgeen aanwijsbaar een gevolg is van een gelijktijdig ander dienstverband, geen aanspraak kunnen maken op aanvulling boven wettelijke uitkeringen.
3. De medewerker is verplicht tot geheimhouding van alles wat hem omtrent de onderneming bekend is geworden en waaromtrent hem geheimhouding is opgelegd of waarvan het vertrouwelijke karakter redelijkerwijze kan worden vermoed. De geheimhoudingsplicht blijft ook na beëindiging van de arbeidsverhouding bestaan.
4. Medewerker kan verplicht worden een gezondheidsverklaring in te vullen.

ARTIKEL 4 WERKGELEGENHEID

1. De werkgever streeft naar continuïteit van de arbeidsverhouding met de medewerkers. Het beleid is er op gericht de medewerkers een zo groot mogelijke zekerheid ten aanzien van de werkgelegenheid te bieden. De werkgever zal niet overgaan tot gedwongen collectief ontslag van medewerkers, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken.
2. De werkgever zal de vakvereniging eenmaal per jaar uitnodigen teneinde hen te informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zullen met name ontwikkelingen en voorwaarden op het gebied van de werkgelegenheid ter sprake komen. Indien tussentijds blijkt dat de ontwikkelingen aanmerkelijk afwijken van de verwachting met gevolgen voor de werkgelegenheid, dan zal de werkgever de vakvereniging hiervan in kennis stellen en hen uitnodigen voor een tussentijds gesprek.
3. De werkgever zal ieder organisatieonderzoek door een extern bureau van tevoren aankondigen bij de ondernemingsraad. De vakvereniging wordt op de hoogte gesteld van het voornemen een organisatieonderzoek bij de ondernemingsraad aan te kondigen. De werkgever zal de ondernemingsraad mededeling doen van de overwegingen die tot het instellen van het onderzoek hebben geleid en van de doelstellingen, die met het onderzoek worden beoogd.
4. De werkgever verbindt zich tegenover de vakvereniging, in geval van het voorbereiden en tot stand brengen van fusies met andere ondernemingen, zich te zullen houden aan het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000.
5. De werkgever zal de medewerkers in staat stellen te solliciteren op elke vacature die binnen de onderneming ontstaat. Wanneer zulks naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk en/of gewenst is zal tevens tot externe werving worden overgegaan.
6.
 - a. De werkgever zal een scholingsbeleid voeren dat er mede op gericht is medewerkers door middel van her- en/of bijscholing in staat te stellen andere functies te vervullen.
 - b. Cao partijen zullen in het periodiek overleg de resultaten van het gevoerde scholingsbeleid bespreken.

7. Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere kwetsbare groepen van medewerkers zal door de werkgever worden getracht binnen de onderneming zoveel mogelijk te bewerkstelligen dat dezen in het arbeidsproces binnen de onderneming opgenomen zullen worden.
8. Werkgever zal trachten vacatures - waaronder ook tijdelijke - te vervullen door met medewerkers een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Alle arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan.
9. Een medewerker kan op verzoek een taakomschrijving krijgen van de eigen functie.

ARTIKEL 5 FACILITEITEN VOOR DE VAKVERENIGING

1. Tijdens het periodiek overleg zal er overleg plaatsvinden tussen de vakvereniging en werkgever waarbij in elk geval de volgende onderwerpen ter sprake komen:
 - Algemene gang van zaken
 - Situatie m.b.t. werkgelegenheid
 - Arbeidsomstandigheden
 - Beleid en situatie m.b.t. uitzendkrachten
2. De werkgever zal de medewerker op verzoek van de vakvereniging verzuim met behoud van salaris toestaan voor het deelnemen aan bijeenkomsten van de, in statuten en reglementen van de vakvereniging voorziene, organen.
3.
 - a. De werkgever zal de medewerker op verzoek van de vakvereniging verzuim met behoud van salaris toestaan voor het deelnemen aan door de vakvereniging te organiseren scholings- en vormingsbijeenkomsten. Werkgever en vakvereniging stellen in onderling overleg het daartoe per kalenderjaar beschikbare aantal werkdagen vast.
 - b. Medewerkers in ploegdienst worden in de gelegenheid gesteld 's avonds vakbondsvergaderingen bij te wonen. De hiervoor opgenomen uren worden gecompenseerd door tijdbankuren.
4. Werkgever en de vakvereniging zullen in onderling overleg faciliteiten vaststellen. In dit verband wordt gedacht aan:
 - a. Het doen van aankondigingen op de publicatieborden.
 - b. Het vergaderen van bedrijfsledengroepen binnen de locatie, doch hoofdzakelijk buiten werktijd.
 - c. Overleg tussen de kaderleden met functionarissen van de vakvereniging binnen werktijd, indien zulks buiten werktijd niet mogelijk is.
 - d. Het beschikbaar stellen van vergaderruimten.
5. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat medewerkers die een functie vervullen in een vakvereniging, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook bij eventueel ontslag jegens hen dezelfde maatstaven worden gehanteerd die gelden voor medewerkers die niet met een dergelijke functie zijn belast.

6. Indien de werkgever wil overgaan tot ontslag van een kaderlid, kan de arbeidsverhouding niet worden beëindigd dan na voorafgaande toestemming van de kantonrechter. Deze verleent de toestemming slechts, indien het hem aannemelijk voorkomt dat de opzegging geen verband houdt met de bovenomschreven hoedanigheid van de medewerker. Bedoelde toestemming is niet vereist wanneer beëindiging geschiedt wegens een dringende reden of wegens ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van gewichtige redenen
7. De werkgever zal jaarlijks de door de cao partijen in de Pluimveesector vastgestelde heffing aan het OFP afdragen.
8. De werkgever biedt de medewerker de mogelijkheid om jaarlijks (november), zolang de fiscale mogelijkheid daar is, zijn vakbondscontributie op fiscaal vriendelijke wijze te verrekenen.
9. De werkgeversbijdrage bedraagt jaarlijks 4.000 Euro aan FNV. Nu CNV Vakmensen geen partij meer is bij de cao wordt de bijdrage aan FNV van 2.500 Euro met 1.500 Euro verhoogd naar 4.000 Euro. Onder een tweetal voorwaarden: FNV betreft ook de vakbondsleden van andere vakbonden bij het cao-proces en als CNV Vakmensen weer partij bij de cao wordt, dan wordt de oude situatie weer van toepassing (2.500 Euro voor FNV en 1.500 Euro voor CNV Vakmensen).

ARTIKEL 6 WET WERKEN ZEKERHEID

Voor arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan voor een langere periode dan 6 maanden geldt een proeftijd van 2 maanden.

ARTIKEL 7 ARBEIDSDUUR

1. De arbeidsduur van een medewerker bedraagt gemiddeld 36 uur per week op jaarbasis. De arbeidsduur voor een medewerker in deeltijd dienstverband wordt naar rato van dit gemiddelde vastgesteld.
2. De werkgever kan met medewerkers die niet in ploegdienst werkzaam zijn, op individuele basis, een 40-urige werkweek overeenkomen. Hierbij wordt het maandsalaris evenredig met de arbeidsduur verhoogd.
3. Bedrijfstijd, arbeidstijd en werkroosters worden in overleg met de OR vastgesteld (artikel 27 WOR).
4. De arbeidsduur van een fulltime medewerker, 5 jaar voor zijn/haar AOW-gerechtigde leeftijd, wordt bepaald door een eenmalige keuze uit:

Keuzemogelijkheden:

Keuze A: 30 uur - 3 jaar voor AOW gerechtigde leeftijd: loon 100 %, pensioen 100 %

Keuze B: 30 uur - 5 jaar voor AOW gerechtigde leeftijd: loon 85 %, pensioen 100 %

Keuze C: 32 uur - 5 jaar voor AOW gerechtigde leeftijd: loon 90 %, pensioen 100 %

Overgangsregeling:

Voor medewerkers geboren voor 1 januari 1959 en in dienst bij werkgever voor 1 mei 2016, geldt de regeling onder Artikel 7 lid 5 en lid 6.

5. De arbeidsduur van een medewerker van 62 jaar, geboren in 1957 of 1958, bedraagt gemiddeld 32 uur per week op jaarbasis.
6. Voor medewerkers geboren voor 1 januari 1957 en in dienst bij werkgever voor 1 mei 2010 geldt een overgangsregeling die is opgenomen in bijlage V.
7. In de drieploegdienst is een rooster overeengekomen. Kenmerken van deze 3 ploegdienst zijn:
 - een uitgeroosterde vijfde nachtdienst;
 - een gemiddelde werkweek van 35 uur per week, onder toepassing van het volledige schaalsalaris;
 - de toeslag van het 3 ploegen rooster is berekend op basis van de matrix die is opgenomen in artikel 14.

ARTIKEL 8 SALARISSEN

1. Het maandsalaris van de medewerkers is gebaseerd op een functieclassificatiesysteem, te weten USB.
Het systeem heeft een werking tot 300 punten. Enkele daarboven vallende functies worden beloond op basis van individuele arbeidsovereenkomsten.
2. De toepassing van het systeem op individuele medewerkers is vastgelegd in een reglement. Dit reglement is als bijlage I opgenomen bij deze overeenkomst.
3. Er zijn 12 salarisgroepen, te weten A tot en met L. De hierbij behorende salarisschalen zijn als bijlage II opgenomen bij deze overeenkomst.
4. De salarisbetaling vindt plaats aan het einde van de maand. De werkgever draagt er zorg voor dat de medewerkers een salarisspecificatie ontvangen.
5. Gedurende de looptijd van de cao worden de salarisschalen en de feitelijke maandsalarissen als volgt verhoogd:
1,5% per 1 mei 2021.

ARTIKEL 9 VAKANTIE

1. De vakantieregeling luidt als volgt:

De basisvakantie bedraagt 194,4 uur per jaar. De medewerker heeft voor elke volle maand dat hij in dienst is van de werkgever recht op 1/12 van 194,4 werkuren vakantie met behoud van zijn of haar maandinkomen. Met ingang van het kalenderjaar waarin de medewerker de leeftijd bereikt van 5 jaar voor zijn/haar AOW gerechtigde leeftijd heeft de fulltime medewerker de keuze voor een gemiddelde arbeidsduur van 30 of 32 uur per week en heeft hij of zij recht op resp. 162 of 172,8 werkuren vakantie met behoud van het maandinkomen of de medewerker kan 3 jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd kiezen voor een gemiddelde arbeidsduur van 30 of 32 uur per week met recht op resp. 162 of 172,8 werkuren vakantie met behoud van maandinkomen.

| Basis regeling | | Per 1-1-2012 | |
|---|-------------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | werkweek | totaal vakantieuren | |
| | 36 | 194,4 | |
| | 40 | 216 | |
| Ouderen regeling voor medewerkers 62 jaar en ouder (geboren voor 1-1- 1959) | | | |
| | Leeftijd | werkweek | totaal vakantieuren |
| | 62 | 32 | 160 |
| Ouderen regeling voor medewerkers geboren na 1-1-1959 | | | |
| Keuze | Jaar voor AOW leeftijd | werkweek | totaal vakantieuren |
| A | 3 | 30 | 162 |
| B | 5 | 30 | 162 |
| C | 5 | 32 | 172,8 |

Bovenstaande regeling geldt vanaf begin van het kalenderjaar waarin men de betreffende leeftijd bereikt. (zie ook artikel 7.4)

2. Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar.
3. Tenzij zwaarwegende redenen van bedrijfsbelang zich hiertegen verzetten, zullen tenminste 3 weken aaneengesloten vakantie worden opgenomen. De vakantieregeling wordt in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld en houdt rekening met de bedrijfssituatie.
4. Vakantie-uren kunnen in beginsel niet worden omgezet in een geldelijke uitkering, tenzij:
 - a. de arbeidsverhouding wordt beëindigd.

- b. er sprake is van het kopen en verkopen van vakantie-uren als bedoeld in art. 10.
5. De werkgever kan van de vakantie-uren ten hoogste 3 werkdagen als collectieve vrije dag aanwijzen. Bij gebruik van deze mogelijkheid dient vooraf overleg met de ondernemingsraad gevoerd te worden.
6. Voor opbouw en afschrijving van vakantie-uren bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid gelden onderstaande regels.
- a. Bij arbeidsongeschiktheid zal vakantieopbouw gedurende de loondoorbetalingsverplichting plaatsvinden over de wettelijke vakantiedagen.
 - b. De arbeidsongeschikte medewerker neemt tijdens arbeidsongeschiktheid op de gebruikelijke wijze zijn jaarlijkse vakantiedagen op, tenzij hij daartoe om medische redenen redelijkerwijs niet in staat is.
 - c. Indien de arbeidsongeschikte medewerker met vakantie gaat, worden vakantiedagen afgeboekt.
 - d. Als arbeidsongeschiktheid ontstaat tijdens de vakantie zal er geen afschrijving van vakantie-uren plaatsvinden indien vakantie moet worden afgebroken. Deze regeling geldt vanaf het moment van melding aanvang arbeidsongeschiktheid.
7. Indien de medewerker uit het voorgaande jaar een vakantiesaldo van meer dan 36 uur overhoudt en dit niet aanwendt voor het verkopen van verlof, is de werkgever gerechtigd, na overleg met de medewerker, deze vakantie uren in te roosteren. De werkgever zal de medewerker die meer dan 36 vakantie-uren uit het voorgaande jaar heeft openstaan op 1 januari, voor half januari schriftelijk hiervan in kennis stellen. Tot 1 maart heeft de medewerker de gelegenheid om in overleg met de werkgever deze vakantie-uren vast te stellen en/of te verkopen. De medewerker maakt zijn keuze schriftelijk kenbaar aan de werkgever. Indien de medewerker voor 1 maart van deze gelegenheid geen gebruik heeft gemaakt, is de werkgever bevoegd deze vakantie-uren in te roosteren.

ARTIKEL 10 KOOPENVERKOOPVANVAKANTIEUREN

Aankoop en verkoop van vakantie-uren is toegestaan met een maximum aantal van 50 uren op jaarbasis. Het initiatief tot aankoop of verkoop van verlof kan uitgaan van zowel medewerkers- als werkgeverszijde en wordt alleen geëffectueerd in onderling overleg en met wederzijdse instemming. De waarde van een uur bij koop en verkoop van vakantie is gelijk aan het uur salaris als bedoeld in artikel 1 sub 11.

ARTIKEL 11 VAKANTIETOESLAG

1. De vakantietoeslag bedraagt 8% van 12 keer het maandinkomen. Als grondslag voor de berekening van de toeslag dient het maandinkomen over de laatste 12 maanden voorafgaande aan de datum waarop de vakantietoeslag wordt uitgekeerd.
2. De vloer van de vakantietoeslag is voor de 36 uur schaal 8% van het jaarsalaris gebaseerd op de salarisschaal B met 0 functie jaren.
3. De vakantietoeslag wordt uitgekeerd aan het einde van de zesde maand, of eerder indien de medewerker op verzoek van de werkgever, of indien de medewerker met toestemming op zijn eigen verzoek eerder met vakantie gaat.
4. Bij beëindiging van de arbeidsverhouding heeft de medewerker voor elke volle maand die hij bij de werkgever in dienst is geweest, en waarover nog geen vakantietoeslag werd ontvangen, recht 1/12 van de in lid 1 bedoelde vakantietoeslag bij maandelijkse betaling.

ARTIKEL 12 WERKTIJDEN

1. De werkgever stelt vast op welke wijze de met de medewerker overeengekomen arbeidsduur in een rooster wordt gespreid, met in achtneming van de bepalingen ter zake in de Wet op de ondernemingsraden.
2. Bij het vaststellen van de werktijden houdt de werkgever, voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is, rekening met de persoonlijke omstandigheden van de medewerker.
3. De werkgever organiseert de werktijden binnen de normen van de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen, alsmede met in acht name van hetgeen in dit artikel wordt bepaald.
4. Bij het vaststellen van de werktijden worden de volgende normen in acht genomen:
 - I. De maximumwerktijd per dienst bedraagt (exclusief overwerk en pauze) 9,5 uur;
 - II. De minimumwerktijd per dienst bedraagt (exclusief pauze) 4 uur;
 - III. De maximumwerktijd bedraagt (exclusief overwerk en pauze) 48 uur per week;
 - IV. De minimumwerktijd bedraagt (exclusief pauze) 24 uur per week;
 - V. Het gemiddelde aantal diensten per week bedraagt op jaarbasis maximaal 5.
5. De werkgever stelt voor de periode van een jaar een jaarrooster op basis van gemiddeld 36 uur op. Het jaarrooster bevat, indien noodzakelijk, verschillende soorten roosters, afgestemd op de voorspelbare seizoensdrukke / klantvraag. Wijzigingen in het jaarrooster kunnen aangebracht worden indien bedrijfsbelangen dit vragen. Dit jaarrooster wordt uiterlijk 2 weken voor aanvang van het kalenderjaar aan de medewerker bekend gemaakt.
6. Wekelijks wordt, indien nodig, het jaarrooster aan de actualiteit aangepast. Dit gebeurt op donderdag voorafgaande aan de betreffende week.

ARTIKEL 13 FLEXIBILITEITSREGELING EN TIJDBANK

1. Per (salaris)dag worden alle feitelijk gewerkte uren bij elkaar opgeteld. Voor zover dit saldo groter is dan 7.2 uur, wordt het meerdere als plus uren aangemerkt en in de tijdbank gezet. Indien het saldo groter is dan 9.5 uur wordt dit gezien als overwerk (art 14)
2. Voor zover het dag saldo lager is dan 7.2 uur, wordt het mindere als min uren aangemerkt en in de tijdbank gezet. Plus- en min uren worden in de tijdbank met elkaar verrekend.
3. Iedere maand wordt door de werkgever op de loonstrook het actuele tijdbank saldo vermeld. Daarnaast kan de medewerker, op verzoek, per kwartaal een overzicht krijgen. Dit kwartaaloverzicht vermeldt de verrekende plus en min uren in de tijdbank.
4. Indien op 1 januari van ieder jaar het aantal plus uren in de tijdbank groter is dan 10 uren, wordt aan de medewerker met een voltijd dienstverband het meerdere tegen het voor hem geldende uur salaris uitbetaald, verhoogd met de overwerktoeslag. Is het aantal plus uren kleiner of gelijk aan 10 uur, dan gaan deze plus uren mee naar het volgende kalenderjaar. Voor deeltijders geldt de urenregeling naar rato.
5. Indien op 1 januari van ieder jaar het aantal min uren in de tijdbank groter is dan 10 uren, dan wordt het meerdere door de werkgever kwijtgescholden. Het aantal min uren kleiner of gelijk aan 10 uur, gaat over naar het volgende kalenderjaar.

ARTIKEL 14 OVERWERKTOESLAG

1. De medewerker die is ingedeeld in salarisgroep A t/m H heeft recht op een overwerktoeslag van 25% voor gewerkte tijd indien en voor zover deze:
 - I. Per dag meer dan 9,5 uur bedraagt;
 - II. Per week meer dan 48 uur bedraagt;
 - III. Het de per dag extra gewerkte uren betreft, als gevolg van afwijkingen van het, voor de betreffende week bekend gemaakte, dienstrooster, in opdracht van de werkgever;
 - IV. Het jaarsaldo meer dan 10 uur bedraagt. In dit geval krijgt de medewerker over het meerdere overwerktoeslag uitbetaald.
2. Er vindt geen cumulatie van overwerktoeslag en matrixtoeslag plaats. Indien naar het oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden het noodzakelijk maken dat er buiten de normale werktijden arbeid wordt verricht, is de medewerker gehouden ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden hieraan mee te werken.
3. Vanaf salarisgroep I bestaat geen aanspraak op overwerktoeslag en vindt uitsluitend compensatie van overuren plaats in tijd.
4. Voor parttime medewerkers geldt de volgende regeling:
 - I. De parttime medewerker die meer uren per maand werkt dan contractueel is overeengekomen, heeft tot het niveau van de normale arbeidsduur in de onderneming van een fulltimer per maand recht op een meerwerktoeslag. De meerwerktoeslag bedraagt per uur 18% van het uursalaris en wordt geacht een vergoeding te zijn voor niet opgebouwde vakantiedagen, vakantietoeslag en pensioen. Bij een jaarsaldo van meer dan 10 uur krijgt de medewerker over het meerdere meerwerktoeslag uitbetaald.
 - II. Indien structureel, over periode van 3 maanden, meer uren wordt gewerkt kunnen deze uren, indien medewerker dat wenst, in het arbeidscontract worden opgenomen.
 - III. De parttime medewerker kan worden verplicht over te werken indien hij op een werkdag een fulltime dienst werkt.
 - IV. Er is sprake van overwerk indien meer uren dan de overeengekomen uren per dag, week of maand gewerkt worden en voor zover die uren ook voor fulltimers als overwerk gelden.
5. De meerwerktoeslag en overwerktoeslag cumuleren niet.
6. De werkgever verplicht zich in voorkomende gevallen overwerk zo evenwichtig mogelijk te verdelen over de betreffende in aanmerking komende medewerkers rekening houdend met eventuele beperkingen in belastbaarheid.

ARTIKEL 14 A URENMATRIX

1. Medewerkers voor wie de werkzaamheden van maandag t/m vrijdag aanvangen voor 06.00 uur dan wel eindigen na 18.00 uur ontvangen een toeslag van 28 % van het uur salaris over de uren voor 06.00 uur en na 18.00 uur. Bovenstaande matrixtoeslag geldt ook voor pauzetijden na 18.00 uur.
2. Indien op zaterdag arbeid moet worden verricht zal, afgezien van eventuele vergoedingen voor overwerk, over die uren een toeslag worden toegekend namelijk:
 - I. voor de uren van vrijdagavond 24.00 uur tot zaterdag 13.00 uur 28% van het uursalaris.
 - II. voor de uren na 13.00 uur 45% van het uursalaris.

Indien op zon- en feestdagen arbeid moet worden verricht, zal, afgezien van eventuele vergoedingen voor overwerk, over die uren een toeslag worden toegekend namelijk: 79% van het uursalaris.

3. Medewerkers van 55 jaar en ouder kunnen op hun verzoek uittreden uit:

2 ploegen: Keuze "uit" de wisseldienst, indien er een ochtend of avonddienst beschikbaar is.

3 ploegen: Keuze "uit" de nachtdienst

Afbouwprocedure: bij 55-jarige leeftijd en ouder, mits 5 jaar onafgebroken ploegendienst is verricht, ontvangt de medewerker over de nog lopende maand plus 6 volgende maanden 100% van zijn urenmatrixtoeslag. Over de 6 volgende maanden 90%, daarna 6 maanden 80%, 6 maanden 60%, 6 maanden 40% en tenslotte nog 6 maanden 20% van zijn oude urenmatrixtoeslag.

| Matrixuren tabel | | | | | | | | |
|-------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 00.00 | Zondag | Maandag | Dinsdag | Woensdag | Donderdag | Vrijdag | Zaterdag | 00.00 |
| | 79% | 28% | 28% | 28% | 28% | 28% | 28% | 06.00 |
| 06.00 | | | | | | | | 45% |
| 13.00 | | | | | | | 18.00 | |
| 18.00 | | | | | | | 24.00 | |
| 24.00 | | | 28% | 28% | 28% | 28% | 28% | |

Bovenstaand schema geeft aan wat op werkdagen, zaterdagen en zon- en feestdagen de toeslagen zijn op uur salaris m.b.t. de urenmatrix regeling.

ARTIKEL 15 TOESLAG TECHNISCH PERSONEEL

Onderstaande toeslagen worden betaald aan medewerkers van de technische dienst die:

- a. onverwachts voor dringende werkzaamheden buiten de normale werktijd naar de fabriek worden geroepen (extra opkomst) en/of
 - b. bereikbaarheidsdienst hebben (bereikbaarheid).
1. Extra opkomst/storingsoproep
 1. De opkomsttoeslag bedraagt één uur salaris zulks onverminderd het salaris en de eventueel daarover verschuldigde overwerktoeslag over de gewerkte tijd.
 2. Recht op opkomsttoeslag bestaat:
 - a. indien de tijd van opkomst een half uur of meer voor de aanvang van de normale werktijd ligt.
 - b. indien de tijd van opkomst, voor de ochtendploeg, meer dan 1 uur bedraagt voordat de normale werktijd van de medewerker aanvangt.
 - c. indien de tijdsduur waarin deze werkzaamheden worden verricht niet aansluit aan de normale werktijd.
 2. Weekenddienst

Voor de medewerker die, voor een dag of een weekend, bereikbaar dienen te zijn gelden de volgende vergoedingen:

1. Een bereikbaarheidstoeslag van één uur salaris per dienst.
2. Eén uur salaris voor de opkomst in verband met een controle ronde of een storingsoproep (aantal controle rondes afspreken).
3. Uitbetaling van de gewerkte tijd (klokuren) naar aanleiding van controle rondes onverminderd het salaris en de eventueel daarover verschuldigde overwerktoeslag en/of matrixtoeslag over de gewerkte tijd.

ARTIKEL 16 ARBEID OP ZON- EN FEESTDAGEN

1. Geen arbeid wordt verricht op zon- en algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag en de beide Kerstdagen, alsmede Koning(inne)(s)dag en op 5 mei in lustrumjaren en op de door de regering als zodanig aangewezen nationale feestdagen.

Arbeid is toegestaan:

- a. indien en voor zover producten gevaar lopen te bederven of in kwaliteit achteruit gaan.
 - b. voor onverwachte noodzakelijke reparaties die geen uitstel gedogen alsmede voor die reparaties en werkzaamheden die gedurende werktijd niet kunnen plaatsvinden.
2. Voor arbeid op zon- en feestdagen wordt een toeslag van 79% van het uursalaris toegekend, behalve indien de arbeid tot de normale functie-uitoefening behoort.

ARTIKEL 17 GEOORLOOFD VERZUIM

1. Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en ongeval geldt het in artikel 18 van deze overeenkomst hieromtrent bepaalde.
2. De medewerker kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg (Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof), mits de medewerker zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de medewerker verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Indien noodzakelijk kan, na overleg, in een tijdelijke wijziging van de werktijden door de werkgever worden toegestemd.

Het recht bestaat in ieder geval:

- a. in geval van noodzakelijke medische verzorging, gedurende de daarvoor benodigde tijd;
- b. bij ondertrouw van de medewerker gedurende één dag;
- c. bij huwelijk van de medewerker gedurende twee dagen;
- d. bij bevalling van de echtgenote of (geregistreerde) partner, met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent: één dag of een naar billijkheid te berekenen tijd. Daarnaast heeft de medewerker in de eerste vier weken na de geboorte recht op geboorteverlof van eenmaal de arbeidsduur per week en kan de werknemer vanaf 1 juli 2020 na opname van het geboorteverlof gebruik maken van het wettelijk recht op aanvullend geboorteverlof;
- e. bij overlijden van de echtgenoot/echtgenote of één der eigen inwonende ongehuwde kinderen of pleegkinderen en bij overlijden van één der ouders van de inwonende, ongehuwde medewerker, vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie; In totaal zal maximaal 10 dagen verlof worden verleend, tot de begrafenis/crematie; 100%, de resterende dagen tegen 85% van het salaris;
- f. bij overlijden van één der eigen of aangehuwde kinderen, pleegkinderen, broers of zusters, ouders, pleegouders (voor zover zij de opvoeding daadwerkelijk hebben verzorgd), schoonouders, wederzijdse grootouders, zwagers of schoonzusters of kleinkinderen één dag;
- g. voor het bijwonen van een begrafenis/crematie van de in lid 2f van dit artikel genoemde familieleden één dag;
- h. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de medewerker ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het salaris wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen.

3. In de navolgende gevallen heeft de medewerker recht op doorbetaald verlof, mits de medewerker zo mogelijk tenminste één week van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de medewerker verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
 - a. bij 25- en 40- jarig huwelijksfeest van de medewerker één dag;
 - b. bij 25-, 40-, 50- en 60- jarig huwelijksfeest van eigen kinderen, pleegkinderen, ouders, wederzijdse grootouders, schoonouders of pleegouders (voor zover zij de opvoeding daadwerkelijk verzorgd hebben) van de medewerker één dag;
 - c. voor het bijwonen van het huwelijk van één der eigen kinderen of pleegkinderen, broers of zusters, ouders, schoonouders, zwagers, schoonzusters of kleinkinderen één dag;
 - d. bij verhuizing, indien de medewerker een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren twee dagen. Dit voor maximaal één keer per jaar;
 - e. bij aanvaarden van een geestelijk ambt door een eigen kind of pleegkind, broer, zuster of kleinkind één dag;
 - f. bij academische promotie van een eigen of pleegkind, van de echtgenoot of van de medewerker zelf één dag.
4. De medewerker kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het salaris opnemen (als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg) gedurende twee maal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
 - a. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b genoemde persoon;
 - b. de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont;
 - c. de ouder van de medewerker;
5. De vrouwelijke medewerker heeft een zwangerschaps- en bevallingsverlof van 16 weken, als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en Zorg. De medewerker heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.
6. De medewerker kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De medewerker heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.

7. In geval van palliatief verlof zal werkgever binnen wettelijke kaders (hoofdstuk 7 Wet arbeid en zorg) faciliterend optreden.
8. Eén keer per jaar kan een blok, tot maximaal 15 dagen, onbetaald verlof worden opgenomen. De aanvraag zal 3 maanden van tevoren moeten worden ingediend.
9. Onder salaris wordt in dit geval verstaan het gederfde maandinkomen, overwerk buiten beschouwing gelaten, berekend over de door de afwezigheid vervallen werkuren van het dienstrooster.

ARTIKEL 18

UITKERING IN GEVAL VAN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Indien een medewerker ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen in artikel 7:629 BW evenals de bepalingen in de Wet Verbetering Poortwachter.
2.
 - a. In het eerste ziektejaar zal het maandinkomen in afwijking van artikel 7: 629 lid 1 BW, gedurende de eerste tot en met de zesde maand tot 100% en gedurende de zevende tot en met de twaalfde maand tot 90% worden aangevuld.
 - b. In het tweede ziektejaar zal het maandinkomen in afwijking van artikel 7: 629 lid 1 BW, tot 85% worden aangevuld.
3. Indien de medewerker in het eerste en/of tweede ziektejaar (op arbeid therapeutische basis) werkt of bereid is tot werken zonder dat zijn genezing daardoor belemmerd wordt, zal het volledige maandinkomen worden doorbetaald over deze uren.
4. Met ingang van 1 januari 2006 is de nieuwe wetgeving met betrekking tot arbeidsongeschiktheid van kracht, te weten de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). In de nieuwe wet worden 3 verschillende onderdelen onderscheiden, namelijk:
 - a. regeling voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA);
 - b. een regeling voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten tussen de 35% en 80% (WGA);
 - c. degenen, die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn.

5. IVA

Indien een medewerker na twee jaar arbeidsongeschiktheid in aanmerking komt voor een uitkering volgens de IVA, zal met terugwerkende kracht alsnog het maandinkomen over het eerste en tweede ziektejaar aangevuld worden tot 100% van het maandinkomen. Indien vast staat dat de medewerker reeds in het eerste of tweede ziektejaar aan de IVA condities voldoet zal het maandinkomen direct tot 100% worden aangevuld.

6. WGA

Het (nieuwe) maandinkomen van de medewerker die tussen de 35% en 80% arbeidsongeschikt is, wordt gedurende het derde tot en met het zevende jaar aangevuld met 5% van het (oude) maandinkomen. Indien medewerker bij een externe werkgever is gere-integreerd vervalt dit recht.

7. Arbeidsongeschiktheid minder dan 35%

De medewerker die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt op zijn (nieuwe) maandinkomen een aanvulling van:

- 90% van het (oude) maandinkomen vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage in het derde jaar;
- 80% van het (oude) maandinkomen vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage in het vierde jaar;
- 70% van het (oude) maandinkomen vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage in het vijfde jaar;
- 60% van het (oude) maandinkomen vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage in het zesde jaar;
- 50% van het (oude) maandinkomen vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage in het zevende jaar.

Indien medewerker bij een externe werkgever is gereïntegreerd vervalt dit recht.

8. De aanvulling vindt plaats tot maximaal het maandinkomen dat de medewerker verdiende voor zijn arbeidsongeschiktheid.
9. De gedifferentieerde WGA medewerkers premie zal gedurende de looptijd van deze cao niet worden doorberekend aan de medewerker.
10. In de aanvulling zal ook de vakantietoeslag meegerekend worden, met dien verstande dat de afrekening aan het einde van de termijn plaatsvindt, waarover de aanvulling wordt berekend.
11. Indien de volledige arbeidsongeschiktheid, zoals bedoeld in lid 5, na twee jaar nog voortduurt, verstrekt de werkgever aan de medewerker een eenmalige uitkering van:
- 0,23 maandsalaris bij een dienstverband van meer dan 10 jaar.
 - 0,46 maandsalaris bij een dienstverband van meer dan 15 jaar.
 - 1,15 maandsalaris bij een dienstverband van meer dan 20 jaar.
 - 1,38 maandsalaris bij een dienstverband van meer dan 25 jaar.
12. De verplichting tot aanvulling als bedoeld in lid 5 en lid 6 ontstaat eerst indien vaststaat dat het betreffende uitkeringsorgaan tot uitkering overgaat. Indien het uitkeringsorgaan niet tot uitkering overgaat, zal de werkgever tot geen enkele doorbetaling verplicht zijn.

13. De verplichting tot aanvullen is niet van kracht, indien de medewerker ter zake zijn arbeidsongeschiktheid jegens derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden. In dat geval zal de werkgever niettemin de in voorgaande leden voorziene betalingen aan medewerker doen, doch alleen bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding. De medewerker wordt geacht ten belopen van het voorschot aan de werkgever te hebben gecedeerd en is desgevraagd verplicht een hierop betrekking hebbende akte van cessie te tekenen. De werkgever zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding verrekenen.
14. De aanvulling als bedoeld in lid 2, voor het geval er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zal slechts worden uitgekeerd tot maximaal die bepaalde tijd.

ARTIKEL 18A OVERLIJDENSUITKERING

De werkgever zal in afwijking van artikel 674 lid 2 BW aan de wettelijke erfgenamen van de medewerker over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met drie maanden na de dag van het overlijden, een uitkering te verlenen ten bedrage van het **bruto maandinkomen** dat de medewerker laatstelijk rechtens toekwam

ARTIKEL 19 BEËINDIGING DIENSTVERBAND

1. De dienstbetrekking zal eindigen van rechtswege door het verstrijken van de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.
2. Opzegging van de dienstbetrekking, zowel door de werkgever als door de medewerker, dient schriftelijk te geschieden en wel zodanig dat het einde van de dienstbetrekking samenvalt met het einde van de maand.
3. A. Opzegging door de werkgever
 - i) Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt artikel 672 BW, tenzij hier in de volgende bepalingen uitdrukkelijk van is afgeweken.
 - ii) De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van de opzegging:
 - (1) korter dan vijf jaar heeft geduurd: 1 mnd
 - (2) vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: 2 mnd
 - (3) tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: 3 mnd
 - (4) vijftien jaar of langer heeft geduurd: 4 mnd
 - iii) In afwijking van artikel 7: 672 lid 5 BW zal de opzegtermijn niet met 1 maand worden verkort in verband met het verkrijgen van een ontslagvergunning.
- B. Opzegging door de medewerker
 - i) De medewerker die is ingedeeld in functiegroep A t/m E neemt een opzegtermijn in acht van één maand. Voor de medewerker die is ingedeeld in functiegroep F t/m L geldt opzegtermijn van tenminste twee maanden.
1. Het dienstverband eindigt van rechtswege indien de medewerker gebruik maakt van het recht tot vervroegd pensioen. Indien de medewerker gebruik maakt van de mogelijkheid tot gedeeltelijk vervroegd pensioen wordt de overeengekomen arbeidsduur en het salaris van rechtswege naar rato verminderd.

Het dienstverband eindigt van rechtswege op de eerste dag dat de medewerker aan de voorwaarden voor het recht op AOW voldoet.

2. De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd, dat de medewerker ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, ongeval of invaliditeit, tenzij de

arbeidsongeschiktheid tenminste 2 jaar heeft geduurd.

3. Na verloop van de, in het voorgaande lid bedoelde, termijn en na advies van de Uitvoeringsinstelling medewerkersverzekeringen (UWV) en na verkregen vergunning van het UWV is het de werkgever toegestaan de dienstbetrekking te beëindigen. De, in lid 3 van dit artikel genoemde, opzegtermijn moet in acht worden genomen.
4. De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd dat een medewerker verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten als gevolg van een hem door de overheid opgelegde verplichting ten aanzien van 's lands verdediging. Hetzelfde geldt, indien de medewerker de bedongen arbeid niet kan verrichten ten gevolge van een verplichting voortvloeiende uit een verbintenis door hem jegens de overheid aangegaan ter bescherming van de openbare orde, mits dit niet geschiedt met het oogmerk om de krijgsmacht of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten.

ARTIKEL 20 REISKOSTEN

1. De kosten van het woon-werkverkeer worden vergoed, behalve aan:
 - a. Medewerkers woonachtig op een afstand van niet meer dan 10 km van de locatie.
 - b. Medewerkers die gebruik kunnen maken van door de werkgever georganiseerd en betaald busvervoer.
 - c. Medewerkers die zich uit eigen beweging op grotere afstand van de locatie gaan vestigen. In dat geval wordt blijvend het voor de 'oude afstand' geldende forfaitaire bedrag vergoed, tenzij het medewerkers betreft die zelfstandig gaan wonen en zich als gevolg daarvan op grotere afstand van de locatie gaan vestigen. Deze komen in aanmerking voor het, voor die afstand geldende, reiskostenforfait.
2. a. De vergoeding van de kosten voor woon-werkverkeer wordt als volgt berekend:

Na vaststelling van de reisafstand zal een tarief per dag worden vastgesteld Bij een enkele reisafstand van 0 – 10 km wordt niets vergoed.

Bij een enkele reisafstand van 10 – 15 km bedraagt het tarief € 3,00

Bij een enkele reisafstand van 15 – 20 km bedraagt het tarief € 4,20

Bij een enkele reisafstand van > 20 km bedraagt het tarief € 6,00

De vergoeding bedraagt het tarief maal het aantal gewerkte dagen.
- b. Voor medewerkers die, i.v.m. storingsdiensten, naast hun normale woon-werkverkeer extra naar hun werk moeten komen, geldt een reiskostenvergoeding van € 0,19 bruto per kilometer. Afstand woon-werk moet meer dan 10 km bedragen. Dit geldt ook voor reiskosten in verband met studie indien openbaar vervoer niet mogelijk is.
3. Voor incidenteel zakelijk vervoer, in opdracht van de werkgever, geldt een vergoeding van thans € 0,19 netto plus € 0,09 bruto per km.

ARTIKEL 21 ONGEVALLENVERZEKERING

Voor alle medewerkers is een collectieve ongevallenverzekering afgesloten.

De premie komt voor rekening van de werkgever. De uitkering bedraagt eenmaal het jaarsalaris plus vakantiegeld bij overlijden en tweemaal het jaarsalaris plus vakantiegeld bij blijvende gehele invaliditeit. De verzekering dekt ongevallen, in of buiten beroep overkomen. Voor details wordt verwezen naar de polisvoorwaarden.

ARTIKEL 22 STUDIEKOSTEN

1. Opleidingen en cursussen die voor een toelage in aanmerking komen;
 - a. Studies welke absoluut noodzakelijk zijn, door werkgever te bepalen. Dit zijn veelal wettelijke verplichtingen.
 - b. Vakstudies welke noodzakelijk zijn voor het vervullen van de huidige of binnenkort te vervullen functie van betrokkene; bijvoorbeeld studies die op verzoek van de werkgever verricht worden in verband met noodzakelijke organisatorische wijzigingen. De werkgever bepaalt de noodzaak van de studie.
 - c. Studies welke nuttig zijn voor het goed vervullen van de huidige functie van betrokkene of noodzakelijk kunnen zijn voor een toekomstige functie, eventueel binnen het kader van loopbaanbegeleiding. Deze studiekeuze komt tot stand in overleg met de afdelingschef en de afdeling HR.

2. De toelage voor de onder punt a genoemde studie bedraagt 100% van de cursusgelden, inclusief studieboeken en overige leermiddelen, uitgezonderd de benodigde schrijfbehoeften.

Indien niet anders mogelijk is, zal de studie ook in werkgeverstijd kunnen plaatsvinden. Reiskosten worden 100% vergoed op basis van openbaar vervoer.

De toelage voor de onder punt b genoemde studie bedraagt eveneens 100% van de cursusgelden, inclusief studieboeken en overige leermiddelen, uitgezonderd de benodigde schrijfbehoeften. Ook vallen hieronder de reiskosten op basis van openbaar vervoer.

De onder c genoemde toelage bedraagt 80% van de cursusgelden, inclusief studieboeken en overige leermiddelen, uitgezonderd de benodigde schrijfbehoeften. Ook vallen hieronder de reiskosten op basis van openbaar vervoer. Men ontvangt 100% van het examengeld voor de eerste keer dat men examen doet, mits het examen met goed gevolg wordt afgelegd. Indien men niet slaagt, bedraagt de toelage 80%. Men kan echter nogmaals voor een nieuwe toelage in aanmerking komen, wanneer het examen alsnog met goed gevolg wordt afgelegd. De studie onder b en c zal in eigen tijd plaatsvinden. De werkgever kan toestemming geven dat, indien het een dagcursus betreft, deze geheel of gedeeltelijk in werktijd en met behoud van salaris wordt gevolgd. Indien men voor de studie noodzakelijke verblijfskosten moet maken, en dit naar oordeel van de werkgever onvermijdelijk is, komen deze verblijfskosten voor vergoeding in aanmerking.

In specifieke situaties kan in overleg een individuele regeling met de studerende medewerker worden afgesproken. Voor het afleggen van examens, voor zover dit niet buiten de normale werktijd kan geschieden, krijgt men de benodigde uren vrij met behoud van volledig salaris. De toelage wordt telkens ten hoogste voor één jaar begroot over een tijdvak wat in alle redelijkheid normale studieduur genoemd

kan worden. Ongeacht het voorgaande wordt de toelage slechts zolang gegeven, als de studieresultaten redelijk zijn. In verband hiermede dient degene die de toelage aanvaardt, -wanneer dit wordt verlangd- rapporten, cijferlijsten en dergelijke ter inzage te geven aan de afdeling HR.

Aan de medewerker die 50 jaar of ouder is, zal het cursus- en examengeld voor 100% vergoed worden.

Terugbetalingsregeling:

Terugbetaling van het volledige bedrag der verstrekte toelagen wordt gevorderd in de volgende gevallen:

- a. Wanneer men de studie ongemotiveerd beëindigt zonder examens te doen.
- b. Wanneer men voor het behalen van het diploma het bedrijf verlaat, door vrijwillig vertrek of ontslag wegens dringende of gewichtige redenen.
3. Wanneer men de dienstbetrekking binnen één jaar na het behalen van het diploma beëindigt door vrijwillig vertrek of ontslag wegens dringende of gewichtige redenen.

Bij beëindiging van de dienstbetrekking door vrijwillig vertrek of ontslag wegens dringende of gewichtige redenen, tussen één en twee jaar na het behalen van het diploma, behoeft men slechts de helft van de reeds verstrekte toelage terug te betalen.

Wanneer men twee jaar na het behalen van het diploma nog in dienst van de onderneming is, wordt de gehele toelage eigendom van de betrokkene. Wanneer men voor een examen niet slaagt, wordt de zaak speciaal bezien, waarbij het al of niet terugbetalen van de toelage afhangt van de wijze waarop men zich, naar het oordeel van de directie, voor de studie heeft ingezet.

4. Ter voorbereiding op de pensionering zal werkgever als volgt bijdragen:
 - a. bekend maken van cursusmogelijkheden;
 - b. om de cursus bij te wonen kan maximaal 2 weken bijzonder verlof, met behoud van salaris worden verleend;
 - c. inschrijfgeld van de cursus vergoeden.

ARTIKEL 23 JUBILEA

1. Bij een 12,5-jarig dienstverband ontvangt de jubilaris een weeksalaris (=0.23 van het maandsalaris) bruto voor netto.
2. Bij een dienstverband van 25 jaar ontvangt de jubilaris 0.50 maandsalaris bruto voor netto.
3. Bij een dienstverband van 40 jaar ontvangt de jubilaris een bedrag ter hoogte van een maandsalaris bruto voor netto.

De dienstjaren bij rechtsvoorgangers van de werkgever zullen voor dit doel meetellen.

ARTIKEL 24 PENSIOENEN & OVERGANGSREGELING VUT/ LEVENSLIOP/PREPENSIOEN

1. Ieder daarvoor in aanmerking komende medewerker is verzekerd voor ouderdoms-, nabestaanden- en wezenuitkering overeenkomstig de bepalingen neergelegd in de statuten en reglementen van Nationale Nederlanden, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders wordt bepaald.
2. De medewerkerspremie is gelijk aan de medewerkerspremie zoals die voor de pluimveesector in het pensioenfonds voor de vleeswaren, gemaksvvoeding en pluimvee-industrie (VLEP) geldt, vermeerderd met de tijdelijke bijdrage als bedoeld in lid 3.
3. In verband met de per 1 januari 2006 in werking getreden wet Vut/Prepensioen/Levensloop, is een regeling m.b.t. Vut, Prepensioen en levensloop van kracht, die actuariael gelijkwaardig is aan de sector regeling.
4. Pensioenopbouw voortzetten bij ouderschaps- en onbetaald verlof:
Tijdens verlof is er opbouw van Pensioen op basis van bestaande voorwaarden met dezelfde premieverdeling d.w.z. dezelfde pensioengrondslag en deeltijdfactor die direct voorafgaand aan de verlofperiode gelden.

ARTIKEL 25 GESCHILLEN

1. Indien tussen de werkgever en de vakvereniging een geschil rijst omtrent de uitleg van deze overeenkomst, zullen partijen trachten dit geschil in goed overleg tot een oplossing te brengen.
2. Eerst wanneer gebleken is dat in dit overleg het geschil niet tot een oplossing kan worden gebracht kunnen de werkgever en/of de vakvereniging(en) zowel tezamen als ieder afzonderlijk dit geschil aan de rechter voorleggen.

ARTIKEL 26 DUUR VAN OVEREENKOMST

De overeenkomst is aangegaan voor een periode lopende van 1 maart 2021 tot en met 31 december 2021. Zij eindigt van rechtswege zonder dat daarvoor opzegging is vereist.

Partijen:
FNV
te Utrecht

BRF B.V./Tyson Foods Oosterwolde B.V.
te Oosterwolde

BIJLAGE I

REGLEMENT FUNCTIECLASSIFICATIE

Functiegroepen en salarisschalen

1.
 - a. De functies van de medewerkers zijn op basis van functieclassificatie ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in het voorbeeldfunctieboek.
 - b. Nieuw ontstane en gewijzigde functies zullen eveneens door middel van functieclassificatie worden gewaardeerd en ingedeeld.
 - c. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal gebaseerd op functiejaren.
2. Iedere medewerker ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep en het daarbij behorende salaris, waarin hij wordt ingedeeld.
3. Wordt een proeftijd overeengekomen - en dat zal vrijwel altijd het geval zijn - dan zal worden medegedeeld in welke functiegroep de medewerker bij gebleken geschiktheid zal worden ingedeeld.
4. Vakvolwassen medewerkers.
 - a. Deze medewerkers ontvangen het schaalsalaris zoals aangegeven in de functiejaarschaal en behorend bij de functiegroep waarin hun functie is ingedeeld.
 - b. Dit schaalsalaris wordt opnieuw vastgesteld door toekenning van een functiejaarverhoging met ingang van 1 januari voor de eerste maal per de eerste maand van elk jaar.
 - c. Een functiejaarverhoging per de eerste maand wordt niet toegekend, indien indiensttreding of tussentijdse herziening van functiegroep plaatsvindt na de 6e maand van het voorafgaande jaar.
5. Functiewaarneming.
 - a. De medewerker die een functie tijdelijk volledig waarneemt, welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met zijn eigen functie overeenkomt. Heeft de functiewaarneming tenminste 1 week geduurd, dan wordt de medewerker gedurende de totale waarnemingstijd ingeschaald in de hogere functiegroep op het, ten opzichte van zijn normale schaalsalaris, naast hogere schaalsalaris. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de medewerker bij wiens functiewaardering reeds met waarneming in een hogere functie rekening is gehouden.
 - b. De medewerker die tijdelijk een functie waarneemt, die in een lagere functiegroep is ingedeeld, blijft in zijn oorspronkelijke salarisschaal ingedeeld.

6. Overplaatsing naar een andere functiegroep.
 - a. Bij indeling in een hogere functiegroep van een medewerker bedraagt de verhoging van het schaalsalaris tenminste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen; deze verhoging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die, waarin plaatsing in een hogere functiegroep heeft plaatsgevonden.
 - b. Bij indeling in een lagere functiegroep c.q. lagere salarisschaal door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek van een vak volwassen medewerker, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris maximaal het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen; deze verlaging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in een lagere functiegroep heeft plaatsgevonden.
 - c. Bij overplaatsing van niet vakvolwassen medewerkers in een andere functiegroep door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, wordt de medewerker met ingang van de, maand volgend op de overplaatsing ingeschaald in de nieuwe functieleeftijdsschaal.
 - d. De medewerker, die om bedrijfsredenen andere dan zijn normale werkzaamheden moet verrichten, wordt in de eerstvolgende maand ingedeeld in de nieuwe functie, behorende bij deze werkzaamheden. Wanneer deze nieuwe functie inhoudt dat de medewerker in een lagere salarisschaal moet worden ingedeeld, wordt het oude salaris voorlopig gehandhaafd, middels een Persoonlijke Toeslag. Zie hiervoor verder artikel 10.
7. De medewerker die op grond van medische redenen in een lagere functiegroep wordt geplaatst behoudt het recht op het oorspronkelijke maandsalaris en eventuele PT waarbij rekening wordt gehouden met aanspraken op uitkeringen in verband deze medische redenen.
8. De volgens dit reglement vastgestelde salarissen worden uitbetaald zolang het dienstverband voortduurt, met in acht name van de wettelijke regelingen ter zake.
9. De salarissen worden uiterlijk in de laatste week van de maand betaalbaar gesteld.

10. Persoonlijke toeslag.

- a. Aan een medewerker kan als gevolg van terugval in functie en/of als consequentie van de inschalingprocedure, een persoonlijke toeslag worden toegekend. Deze persoonlijke toeslag overbrugt zijn oude inkomen en zijn nieuwe inkomen, vastgesteld op basis van dit reglement.
- b. Een persoonlijke toeslag zal, indien kleiner dan 5% van het nieuwe schaalsalaris, worden gecorrigeerd overeenkomstig de eventuele toekomstige algehele cao-verhogingen in het schaalsalaris op nader overeen te komen tijdstippen.
- c. Een persoonlijke toeslag, groter dan 5% van het nieuwe schaalsalaris, zal worden gesplitst in een eerste tranche van 5%, welke zal worden behandeld volgens artikel 10 lid b, en een daarboven uitstijgend gedeelte. Deze tweede tranche zal, als een nominaal bedrag in euro's, blijvend aan betrokkene worden uitgekeerd.

11. Beroepsprocedure.

Medewerkers, welke niet kunnen instemmen met de indeling van hun functie in een functiegroep, kunnen dit, ofwel via de vakorganisaties, ofwel via de ondernemingsraad, of rechtstreeks aan hun chef, aan de orde stellen. Een deskundige van de systeemhouder zal samen met een deskundige van de vakorganisaties, voor de leden van die vakorganisaties, een onderzoek instellen en een bindende uitspraak doen. Voor hen die geen lid zijn van de vakorganisaties zal een deskundige van de systeemhouder deze bindende uitspraak doen.

BIJLAGE II SALARISSCHALEN

SALARISSCHAAL maart 2021

Maandloon

| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L |
|-----------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 17 Jaar (39,5%) | 682,07 | | | | | | | | | | | |
| 18 jaar (50%) | 863,38 | 993,91 | 1017,34 | 1049,79 | | | | | | | | |
| 19 jaar (60%) | 1036,05 | 1192,69 | 1220,80 | 1259,75 | | | | | | | | |
| 20 jaar (80%) | 1381,40 | 1590,26 | 1627,74 | 1679,67 | | | | | | | | |
| 0 | 1726,75 | 1987,82 | 2034,67 | 2099,59 | 2174,55 | 2277,66 | 2396,64 | 2542,28 | 2703,80 | 2891,97 | 3105,39 | 3371,46 |
| 1 | 1827,37 | 2101,02 | 2151,50 | 2218,54 | 2298,58 | 2407,44 | 2533,65 | 2687,94 | 2858,80 | 3057,82 | 3282,76 | 3564,69 |
| 2 | 1946,75 | 2214,24 | 2267,56 | 2338,96 | 2423,33 | 2537,96 | 2669,88 | 2832,85 | 3012,39 | 3222,93 | 3460,11 | 3756,48 |
| 3 | 2058,48 | 2271,19 | 2325,24 | 2398,81 | 2485,30 | 2602,86 | 2738,40 | 2904,95 | 3089,52 | 3305,11 | 3548,10 | 3852,39 |
| 4 | 2169,48 | 2310,83 | 2375,74 | 2451,43 | 2550,94 | 2670,62 | 2801,82 | 2976,34 | 3169,57 | 3403,16 | 3662,73 | 3985,04 |
| 5 | 2225,04 | 2353,36 | 2429,09 | 2507,68 | 2615,83 | 2734,07 | 2871,06 | 3050,60 | 3253,93 | 3500,50 | 3769,43 | 4117,00 |
| 6 | | 2398,81 | 2480,29 | 2567,52 | 2677,82 | 2794,62 | 2935,96 | 3115,48 | 3332,51 | 3595,70 | 3876,88 | 4242,44 |
| 7 | | | | 2625,20 | 2743,47 | 2863,13 | 2997,22 | 3184,71 | 3412,54 | 3693,76 | 3985,04 | 4372,21 |
| 8 | | | | | | | 2929,47 | 3062,13 | 3257,52 | 3494,02 | 3791,10 | 4093,91 |
| 9 | | | | | | | | 3128,47 | 3328,93 | 3572,62 | 3887,69 | 4201,34 |
| 10 | | | | | | | | | | | 4310,22 | 4759,37 |

SALARISSCHAAL mei 2021

Incl. 1,5%

Maandloon

| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 0 | 1752,66 | 2017,64 | 2065,19 | 2131,08 | 2207,17 | 2311,83 | 2432,59 | 2580,42 | 2744,35 | 2935,35 | 3151,98 | 3422,04 |
| 1 | 1854,78 | 2132,54 | 2183,77 | 2251,82 | 2333,06 | 2443,55 | 2571,66 | 2728,26 | 2901,68 | 3103,69 | 3332,00 | 3618,16 |
| 2 | 1975,95 | 2247,45 | 2301,57 | 2374,04 | 2459,68 | 2576,03 | 2709,93 | 2875,35 | 3057,57 | 3271,27 | 3512,01 | 3812,82 |
| 3 | 2089,36 | 2305,26 | 2360,12 | 2434,79 | 2522,58 | 2641,90 | 2779,48 | 2948,53 | 3135,86 | 3354,69 | 3601,32 | 3910,18 |
| 4 | 2202,03 | 2345,49 | 2411,38 | 2488,20 | 2589,20 | 2710,68 | 2843,85 | 3020,98 | 3217,12 | 3454,21 | 3717,67 | 4044,81 |
| 5 | 2258,41 | 2388,66 | 2465,52 | 2545,30 | 2655,06 | 2775,08 | 2914,13 | 3096,36 | 3302,74 | 3553,00 | 3825,97 | 4178,76 |
| 6 | | 2434,79 | 2517,49 | 2606,03 | 2717,99 | 2836,54 | 2980,00 | 3162,21 | 3382,50 | 3649,63 | 3935,03 | 4306,08 |
| 7 | | | | 2664,58 | 2784,63 | 2906,08 | 3042,18 | 3232,48 | 3463,73 | 3749,16 | 4044,81 | 4437,79 |
| 8 | | | | | | 2973,41 | 3108,06 | 3306,38 | 3546,43 | 3847,97 | 4155,32 | 4568,80 |
| 9 | | | | | | | 3175,40 | 3378,86 | 3626,21 | 3946,01 | 4264,36 | 4703,46 |
| 10 | | | | | | | | | | | 4374,88 | 4830,76 |

Inconveniententoeslag

De medewerker die voor 1 juli 2004 in dienst was, behoudt het recht op de inconveniëntentoeslag.

Premiespaarregeling

Medewerkers die per 31 december 2002 deelnamen aan de premiespaarregeling en thans nog in dienst zijn, ontvangen een contante jaarlijkse eenmalige uitkering van 375 euro bruto per jaar. Deze uitkering is pensioengevend en wordt in december uitgekeerd. Voor parttimers geldt deze regeling naar rato van de arbeidsduur. Bij eerdere uitdiensttreding dan einde jaar geldt de regeling naar rato.

Instroomschaal

Scholieren (al dan niet op basis van een uitzendcontract) en medewerkers met een arbeidsbeperking zullen worden ingeschaald in salarisschaal A.

BIJLAGE III EHBO-REGELING EN BHV-REGELING

De kosten voor het geldig houden van het EHBO-diploma en een reanimatiediploma, voor de door de werkgever als EHBO-er en/of BHV-er aangewezen medewerkers, komen voor rekening van de werkgever.

Dit betreft:

1. De contributiekosten voor het lidmaatschap bij een EHBO-vereniging.
2. Eventuele kosten verbonden aan bijscholing, zoals cursus- en reiskosten.
3. Een vergoeding van netto € 115,- per jaar voor het in standhouden van het EHBO-diploma.
4. Indien de EHBO-er ook het reanimatiediploma heeft, wordt hiervoor een vergoeding van netto € 50,- per jaar betaald.
5. Een BHV-er ontvangt een netto vergoeding van € 50,- voor deelname aan de jaarlijkse oefeningen.

BIJLAGE IV NATIONALE NEDERLANDEN

Informatievoorziening

U heeft van Nationale Nederlanden een gebruikersnaam en wachtwoord ontvangen om uw gegevens in het NN-portaal op te vragen in mijn.nn.nl.

Contact:

Nationale Nederlanden

Postbus 93604

2509 AV Den Haag

Nationale Nederlanden is bereikbaar op werkdagen van 09.00 tot 17.00h via het telefoonnummer (010) 5133542. Voor algemene informatie over pensioenen kunnen deelnemers terecht op www.nn.nl.

Ook kunt u met vragen terecht bij de afdeling HR

BIJLAGE V OVERGANGSREGELING ARBEIDSDUUR EN VAKANTIE (ARTIKEL 6 EN ARTIKEL 8 CAO)

Arbeidsduur

1. Voor medewerkers geboren voor 1 januari 1957 en in dienst bij werkgever op 1 mei 2010, geldt in afwijking van artikel 7 en 9 van de cao de volgende overgangsregeling.
 - a. In het kalenderjaar dat de medewerker die onder deze overgangsregeling valt, 55 jaar wordt, is de gemiddelde werkweek 34 uur op jaarbasis en heeft hij recht op 170 vakantie uren per jaar.
 - b. In het kalenderjaar dat een medewerker die onder deze overgangsregeling valt, 57 jaar wordt, is de gemiddelde werkweek 32 uur op jaarbasis en heeft hij recht op 160 vakantie uren per jaar.
2. Medewerkers met een volledige werkweek van 36 uur die per 1 januari 2012 50 jaar of ouder zijn en in dienst bij werkgever op 1 januari 2012, behouden het aantal vakantie uren waarop zij per 31 december 2011 recht hadden.

Regeling op 31 december 2011

| Basis: 36-urige werkweek | | |
|---|----------|----------------------|
| Standaard opbouw vakantie uren | | |
| Leeftijd | werkweek | totaal vakantie uren |
| t/m 39 jaar | 36 uur | 180 |
| Staffel: Leeftijd t.o.v. extra opbouw vakantie uren | | |
| Leeftijd | werkweek | totaal vakantie uren |
| 40 jaar en ouder | 36 uur | 187,2 |
| 45 jaar en ouder | 36 uur | 194,4 |
| 50 t/m 54 jaar | 36 uur | 201,6 |
| Ouderen regeling voor medewerkers 55 jaarenouder | | |
| leeftijd | werkweek | totaal vakantie uren |
| 55 jaar en ouder | 34 uur | 170 |
| 57 jaar en ouder | 32 uur | 160 |

1. Werkgroep Duurzame Inzetbaarheid

Er is een werkgroep ingericht die zich bezig houdt met het vraagstuk rondom duurzame inzetbaarheid. Centrale vraagstelling is, wat zijn de behoeften van Tyson Foods Oosterwolde op het gebied van duurzame inzetbaarheid? Welke maatregelen kunnen we hiervoor nemen. Dit alles om ervoor te zorgen dat alle medewerkers in welke fase van het leven dan ook gezond en duurzaam hun werk kunnen doen en kunnen blijven doen, dit kan zowel intern als extern het geval zijn.

Het aantal leden van de groep betreft maximaal 5 medewerkers van Tyson, met een diversiteit in afdelingen, ploegendienst, leeftijd en geslacht. Deze werkgroep wordt aangestuurd door een stuurgroep, hierin zijn de directeur, HR, en de vertegenwoordigers van de vakbond opgenomen. Deze stuurgroep zal aanbevelingen doen aan de CAO-partijen voor de volgende CAO.

Tyson Foods Oosterwolde B.V.
Houtwal 30
8431 EX Oosterwolde The Netherlands
Tel. +31 (0) 516 566 700
Fax: + 31 (0) 516 516 805
E-mail: info.ow@tyson.com