



Zuivelindustrie 2013/2014 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 11 maart 2013 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Zuivelindustrie

UAW Nr. 11412 Verb.

RECTIFICATIE

In het besluit tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Zuivelindustrie gepubliceerd in de Staatscourant van 14 maart 2013, nr. 5437 wordt de volgende verbetering aangebracht:

De tekst van artikel 35 dient te worden gelezen als volgt:

'HOOFDSTUK IX WERKGELEGENHEID

Artikel 35 – Overleg op ondernemingsniveau

1. a. De werkgever zal ten minste tweemaal per jaar de betrokken werknemersorganisaties uitnodigen, teneinde hen te informeren over de economische gang van zaken en de economische vooruitzichten van de ondernemingen, waarbij in het bijzonder aandacht zal worden geschonken aan de werkgelegenheids- en milieuaspecten. Hierbij zullen tevens die plannen worden betrokken die in voorbereiding zijn en die bij realisering ingrijpende gevolgen voor de werkgelegenheid van de betrokken onderneming hebben, een en ander onverlet de taak en de bevoegdheden van de personeelsvertegenwoordiging. Ook zal informatie worden verstrekt over de aanpak van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid en het leeftijdsbewust personeelsbeleid. De hierop betrekking hebbende gegevens – bedoeld om de werknemersorganisaties inzicht te geven in die plannen – zullen tijdig door de werkgever worden verstrekt, alsmede één keer per jaar gegevens omtrent het personeelsverloop.
- b. In beginsel dienen alle functionele arbeidsplaatsen met een structureel karakter bezet te worden door werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd.
- c. De werkgever zal – mede in het kader van het bepaalde in lid 1 sub b. – ten minste tweemaal per jaar de betrokken werknemersorganisaties informatie verstrekken over het aantal:
 1. werknemers in de onderneming met een dienstverband voor onbepaalde tijd;
 2. werknemers in de onderneming met een dienstverband voor bepaalde tijd;
 3. werknemers in de onderneming met een afroepcontract;
 4. medewerkers in de onderneming werkzaam als uitzendkracht, uitgesplitst per vestiging, waarbij zal worden aangegeven hoeveel van de contracten als bedoeld onder c.2 tot en met c.4 een incidenteel dan wel een structureel karakter dragen en hoeveel van deze contracten op de peildata zijn omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd.
2. Uitgangspunt is dat tijdens de looptijd van de CAO geen gedwongen collectieve ontslagen zullen plaatsvinden. Indien de werkgever ontslagen toch nood zakelijk acht, zal vooraf overleg met de werknemersorganisaties worden gepleegd. Hierbij zal in het bijzonder aandacht worden geschonken aan mobiliteitsbevorderende maatregelen, zoals overplaatsing binnen de onderneming resp. het concern, overplaatsing naar andere soortgelijke ondernemingen, her- en bijscholing.
3. Bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming, zal de werkgever de werknemer in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren onverlet de mogelijkheid gelijktijdig tot een wervingsprocedure, met name via het UWV WERKbedrijf, buiten de onderneming over te gaan.
4. Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, zal de werkgever alle daarvoor relevante, volledige en deeltijdvacatures melden aan het desbetreffende UWV WERKbedrijf, c.q. afmelden.



5. In situaties waarin de inzet van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde ingeleende krachten noodzakelijk is, zal de personeelsvertegenwoordiging hierover geïnformeerd worden, met inachtneming van het terzake in de Wet op de Ondernemingsraden bepaalde, overigens onverminderd de bevoegdheid van de werknemersorganisaties hierover inlichtingen te vragen.
De werkgever verzekert zich ervan dat de ingeleende krachten, met uitzondering van scholieren van 23 jaar of jonger in de periode 1 juni tot 1 september, beloond worden volgens de beloningsbepalingen in de hoofdstukken III en IV van deze CAO, met uitzondering van de vitaliteitsbijdrage. Daarbij geldt dat
 - de bedragen in de salarisschalen als bedoeld in bijlage II voor de ingeleende krachten worden vermenigvuldigd met een factor 100/101,5.
 - de vakantietoeslag wordt genoten over alle in de hoofdstukken III en IV van deze CAO genoemde beloningsbepalingen, alsmede over de beloning van meerwerk als bedoeld in artikel 21.
6. Als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming zal speciale aandacht worden geschonken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zgn. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers), alsook aan hun arbeidsomstandigheden. De werkgever zal ten minste tweemaal per jaar aan de betrokken werknemersorganisaties informatie verstrekken over het gevoerde beleid met betrekking tot gehandicapte werknemers.
7. Her-, bij- en omscholing zal zoveel mogelijk bevorderd worden.
8. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers ingrijpende gevolgen voor de werkgelegenheid zijn verbonden, overleg plegen met de personeelsvertegenwoordiging en de werknemersorganisaties inlichten. De procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en de informatie van de betrokken werknemers vormen een punt van overleg met de personeelsvertegenwoordiging, een en ander met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden voor zover van toepassing.'

's-Gravenhage, 19 maart 2013

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes*