



Zuivelindustrie 2024/2025 Verbindendverklaring cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 24 september 2024 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Zuivelindustrie

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van AWWN namens de partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: de Nederlandse Zuivelorganisatie (NZO);

Partijen ter andere zijde: FNV, CNV en De Unie.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

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

1. Arbeidsrelatie

Artikel 1 Werkingssfeer en karakter cao

Werkingsfeer

1. De cao geldt voor ondernemingen in de Zuivelindustrie.
Dat zijn ondernemingen die meer dan 10 miljoen kg rauwe koemelk per kalenderjaar bewerken of verwerken.
2. De cao is niet van toepassing op
 - a. Hochwald Nederland b.v.
 - b. ondernemingen of het onderdeel van een onderneming waarvoor de cao voor het Particuliere Kaaspakhuisbedrijf geldt.
3. Je werkgever mag alleen afwijken van de bepalingen van deze cao als dit in het artikel is aangegeven. Tenzij je werkgever toestemming heeft van de Contact Commissie om af te wijken (zie artikel 26).
4. Rechten die voortvloeien uit bepalingen van eerdere cao's komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen.
In plaats daarvan gelden de bepalingen van deze cao.
Deze heeft, voor zover deze mindere aanspraken aan jou geeft, voorrang op de voorgaande cao('s).
Als je individuele afwijkende afspraken hebt, die niet uit een eerdere cao voortvloeien, blijven die voor jou wel van toepassing.

Artikel 2 Duur van de cao

4. De cao heeft een standaard karakter. Dit betekent dat een werkgever niet mag afwijken van de cao-afspraken, ook niet ten gunste voor de werknemer, tenzij in een betreffend cao-artikel anders is verwoord.

Artikel 3 Definities

1. *Werkgever* Een rechtspersoon (bijvoorbeeld een bv) die valt onder de werkingssfeer van deze cao.

3. *Werknemer* Als je als persoon op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst werkt bij de werkgever in functiegroep I tot en met VIII uit bijlage III.

In deze cao wordt de werknemer, voor zover mogelijk, aangesproken met 'je'.

4. *Fulltimer* Als je gemiddelde arbeidsduur die je hebt afgesproken met je werkgever 36 uur per week is. Op basis van het gestelde in cao-artikel 6 is het mogelijk als je in dagdienst werkt een arbeidsduur van 40 uur overeen te komen. Jouw werkgever moet hier wel mee instemmen. De arbeidsvoorwaarden in deze cao gekoppeld aan de fulltime arbeidsduur van 36 uur stelt je werkgever naar rato (40/36) bij.

5. *Parttimer* Als je gemiddelde arbeidsduur die je hebt afgesproken met je werkgever minder is dan 36 uur per week.

De bepalingen in deze cao zijn dan naar rato voor jou van toepassing, tenzij in een artikel anders is vermeld.

6. *Medezeggenschap* De gekozen Ondernemingsraad en haar commissies bij je werkgever of de personeelsvertegenwoordiging als de Ondernemingsraad ontbreekt.

7. *BW* Het Burgerlijk Wetboek

8. *Partner*

a. je echtgeno(o)t(e);

b. je geregistreerd partner;

c. een persoon met wie je een samenlevingsovereenkomst hebt.

9. *Dagvenster* 06:30 – 17:00 uur.

10. *Dienst* Het aantal aaneengesloten uren dat je bent ingepland.

11. *Dienstrooster* Een regeling die aangeeft op welke dagen van de week en tijdstippen van de dag je werkt.

12. *Nachtdienst* Als je minimaal 3 uur werkt tussen 23:00 en 06:00 uur

13. *Schaalsalaris* Het schaalsalaris dat je werkgever je maandelijks uitbetaalt. Het bedrag staat in de tabellen in bijlage IV.

14. *Functiesalaris* Je schaalsalaris vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag of arbeidsmarkttoeslag (AMT).

15. *Functiejaren* Het aantal onafgebroken jaren waarin je in dezelfde functiegroep bent ingedeeld

16. *Uurloon* Dit is 0,639% van het fulltime functiesalaris

17. *Uurloon bij afwezigheid*

A. Als je afwezig bent, berekent je werkgever het uurloon bij afwezigheid op basis van de volgende componenten:

o Schaalsalaris

o Een eventuele persoonlijke toeslag;

o Een eventuele (afbouw) arbeidsmarkttoeslag (AMT) op grond van het gestelde in cao artikel 5B.

o (afbouw)Ploegentoeslag (of toeslag op basis van de matrix in een variabel rooster)

o EHBO/BHV toeslag

o Matrix compensatie

o (Vaste) Consignatietoeslag

B Bij een vaste cyclus/vooruitkijken en als je een vaste ploegentoeslag ontvangt wordt het uurloon bij afwezigheid bepaald door alleen de vaste componenten genoemd onder A. Als er in deze situatie naast vaste componenten ook variabele componenten worden uitbetaald zoals genoemd onder A, dan heeft de werkgever voor deze componenten keuze uit de opties onder C om te bepalen hoe deze worden meegenomen in het uurloon bij afwezigheid.

C Als je in een variabel rooster werkt en/of geen vaste ploegentoeslag ontvangt dan moet de werkgever terugkijken om jouw uurloon bij afwezigheid te bepalen. Hiervoor heeft de werkgever twee opties die hieronder zijn weergegeven.

Als je nieuw in dienst bent of in een voor jou nieuwe functie bent gestart dan kan je werkgever nog geen gemiddelde voor jou over 12 maanden berekenen. In dit geval hanteert je werkgever een gemiddeld uurloon bij afwezigheid dat ook van toepassing is bij de werknemers van jouw afdeling. Optie 1: de werkgever bepaalt de periode van terugkijken (13, 26, 39 of 52 weken) en berekent over die periode jouw gemiddelde uurloon bij afwezigheid op basis van de componenten zoals onder A weergegeven. Voor toeslagen uit lid A die als een percentage op het uurloon worden uitgedrukt, zoals bij de ploegentoeslag, wordt een gemiddelde toeslag per uur berekend over alle uren die tot de arbeidsduur, niet zijnde overwerk, binnen de periode van terugkijken behoren. Voor toeslagen uit lid A die als een nominaal bedrag worden uitgedrukt, wordt een gemiddeld bedrag per uur berekend door het totale bedrag aan toeslag over de periode van terugkijken te delen op alle uren die tot de arbeidsduur, niet zijnde overwerk, binnen de periode van terugkijken behoren.

Optie 2: de werkgever berekent op 1 januari van het kalenderjaar jouw gemiddelde uurloon bij afwezigheid op basis van de bovenstaande componenten over de 12 maanden (volledige kalenderjaar) voorafgaand aan 1 januari. Dit uurloon bij afwezigheid hanteert de werkgever het gehele kalenderjaar. In een volgend kalenderjaar berekent de werkgever opnieuw het dan



geldende uurloon bij afwezigheid. Voor toeslagen uit lid A die als een percentage op het uurloon worden uitgedrukt, wordt een gemiddelde toeslag per uur berekend over alle uren die tot de arbeidsduur, niet zijnde overwerk, over het voorbije kalenderjaar behoren. Voor toeslagen uit lid A die als een nominaal bedrag worden uitgekeerd, wordt een gemiddeld bedrag per uur berekend door het totale bedrag aan toeslag over het voorbije kalenderjaar te delen op alle uren die tot de arbeidsduur, niet zijnde overwerk, over het voorbije kalenderjaar behoren.

18. *Uitzendkracht* Een persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst met een uitzendbureau werkt bij de werkgever.

19. *Dagvers* Een werkgever in Dagvers is een bedrijf dat consumptiemelkproducten produceert door rauwe melk te pasteuriseren.

Artikel 4 In dienst bij je werkgever en ontslag

Arbeidsovereenkomst

1. Je werkgever maakt onderscheid tussen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd.

Je werkgever legt schriftelijk vast welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Als dit niet is vastgelegd, is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan.

Daarnaast staat in je arbeidsovereenkomst in ieder geval het volgende:

- Je functie en functiegroep;
- Je (functie)salaris;
- De afgesproken arbeidsduur;
- Een eventuele proeftijd.
- Of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd is aangegaan

Daarnaast is in de arbeidsovereenkomst of op de salarisstroom opgenomen of er sprake is van een oproepovereenkomst

Op jouw arbeidsovereenkomst zijn de wettelijke bepalingen over proeftijd en de opzegtermijn van toepassing.

Proeftijd

2. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan een proeftijd gelden.
De geldende wetgeving bij het sluiten van deze cao is: bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan je werkgever alleen een proeftijd van één maand toepassen als de arbeidsovereenkomst langer dan 6 maanden is. Als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan twee jaar duurt of voor onbepaalde tijd is dan kan je werkgever een proeftijd van twee maanden toepassen. Het opzegverbod van je werkgever bij ziekte geldt niet tijdens je proeftijd.

Opzegtermijn

3. Je werkgever hanteert bij het opzeggen van jouw arbeidsovereenkomst de opzegtermijnen uit artikel 7:672 BW. Deze opzegtermijnen gelden niet bij, ontslag vanwege dringende reden en tijdens je proeftijd.
Als je zelf opzegt dan is je opzegtermijn één maand.
De opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de volgende maand.

AOW

4. Je arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Uitzendkracht

5. In afwijking van artikel 7:668a lid 2 BW geldt het volgende: alle perioden die jij als werknemer in dezelfde functie eerst bij jouw werkgever als uitzendkracht hebt gewerkt, tellen bij elkaar opgeteld mee als 1 schakel in de keten.

2. Tijd en Geld

Artikel 5 A. Functiegroepen en salarisschalen

Functie

1. Je functie is ingedeeld aan de hand van de functielijst.
De meest voorkomende functies vind je in bijlage III.



Schaalsalaris Uitbetalen Functiesalaris

2. Je schaalsalaris is gebaseerd op je functiegroep en het aantal functie jaren.
De werkgever betaalt je uiterlijk op de laatste dag van de maand het functiesalaris uit. Tevens stelt je werkgever een salarisstrook beschikbaar met in ieder geval de volgende gegevens:
 - Je naam en je registratienummer;
 - De maand waarover je het functiesalaris uitbetaald krijgt;
 - Het brutobedrag gespecificeerd in je functiesalaris, je toeslagen, eventuele vergoeding voor overwerk en andere beloning;
 - De loonheffing en premies sociale verzekeringswetten;
 - Specificatie van andere toegepaste kortingen.De salarisstrook voldoet aan artikel 7:626 BW.

Salarisschalen

3. De salarisschalen staan in bijlage IV.

Arbeidsbeperking

4. De salarisschalen voor werknemers met een arbeidsbeperking staan in bijlage V.
De werkgever verhoogt deze salarisschalen zodra het wettelijk minimumloon ook wordt verhoogd. Deze salarisschaal geldt voor de werknemers die niet zelfstandig 100% van het wettelijk minimum loon kunnen verdienen bij een fulltime functie. Tevens geldt dat deze werknemers tot de doelgroep voor loonkostensubsidie behoren op grond van de Participatiewet.

Verhoging

5. De verhoging van je schaalsalaris op basis van functie jaren vindt op 1 januari plaats. Je ontvangt deze niet op 1 januari als je op 1 juli van het vorige kalenderjaar nog niet in dienst was. Je ontvangt dan pas 1 jaar later op 1 januari de verhoging.

Waarnemen hogere functie

6. Neem je langer dan 1 maand voor minimaal 2/3 een hogere functie waar?
Dan zijn er 2 opties voor het schaalsalaris dat behoort bij de hogere functie:
 - I. Neem je langer dan 1 maand, maar korter dan 1 jaar voor minimaal 2/3 een hogere functie waar? Dan betaalt je werkgever je tijdens de waarneming het schaalsalaris van de hogere functie. Na afloop van de waarneming betaalt je werkgever je jouw oorspronkelijke schaalsalaris.
 - II. Neem je 1 jaar of langer voor minimaal 2/3 een hogere functie waar? Dan betaalt je werkgever je na afloop ten minste het schaalsalaris dat je ook ontving tijdens de waarneming. Je functiegroep blijft zowel tijdens de waarneming als na de waarneming gelijk. Als het maximum van de salarisschaal bij jouw functiegroep niet toereikend is, betaalt je werkgever je het overige deel als een persoonlijke toeslag.

Overplaatsen hogere functie

7. Plaatst je werkgever je definitief over in een hogere functie? Dan deelt je werkgever je in de bijbehorende salarisschaal in. Dit is vanaf de eerste betalingsperiode na de overplaatsing. Bij de indeling in een hogere salarisschaal is de verhoging van het schaalsalaris als volgt: minimaal de helft van het verschil tussen de 2 schaalsalarissen bij 0-functie jaren. Of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris gelijk te stellen aan het eerstvolgende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.

Overplaatsen lagere functie

8. Bij overplaatsing in een lager ingedeelde functie, wijzigt eventueel je schaalsalaris. Het wijzigt vanaf de betalingsperiode volgend op het moment waarop je werkgever je naar een lagere functie overplaatst. Er zijn 2 situaties:

Eigen verzoek

- I. Bij overplaatsing in een lager ingedeelde functie op eigen verzoek wijzigt je schaalsalaris. De verlaging is de helft van het verschil tussen de 2 schaalsalarissen bij 0-functie jaren. Of zoveel



meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris gelijk te stellen aan het eerstvolgende hogere bedrag in de lagere salarisschaal.

Medische redenen

- II. Bij overplaatsing in een lager ingedeelde functie vanwege medische redenen deelt je werkgever je in de lagere salarisschaal in. Je behoudt echter het oorspronkelijke salaris. Het eventuele verschil is een persoonlijke toeslag.
Je werkgever indexeert deze niet.
Je werkgever mag in positieve zin afwijken van dit artikellid.

Niet-vakvolwassen

9. Je werkgever heeft de mogelijkheid bij niet-vakvolwassenheid je maximaal 2 aaneengesloten jaren in 1 schaal lager te plaatsen dan de schaal van je functie. Dit kan als je voor het eerst start met werken in de Zuivelindustrie en je nog onvoldoende kennis en functie-ervaring hebt.

Persoonlijke toeslag

10. a. Je werkgever verhoogt je schaalsalaris met een persoonlijke toeslag als je deze hebt vanwege:
 - de herziening van de beloningsstructuur van 1 januari 1981;
 - de herziening van de functielijst per 1 januari 1991;
 - de herziening van de beloningsstructuur per 1 april 2001;
 - de herziening van de functielijst per 1 januari 2005.Je werkgever verhoogt deze persoonlijk toeslag niet tijdens de looptijd van de cao.
- b. Je persoonlijke toeslag vervalt geheel of gedeeltelijk bij overplaatsing naar een hogere functie waarbij je nieuwe schaalsalaris gelijk of hoger is dan je oude schaalsalaris plus persoonlijke toeslag.
- c. Je werkgever verhoogt je schaalsalaris met een persoonlijke toeslag als je deze hebt vanwege de aanpassing van het functiehandboek in 2014. Je werkgever verhoogt deze persoonlijke toeslag per cao-periode met de structurele cao-verhoging.

Artikel 5 B. Arbeidsmarkttoeslag (AMT)

Functie

1. Ben je werkzaam in de referentiefunctie Besturingstechnicus (4.03), die is ingedeeld in groep VIII, dan geldt een arbeidsmarkttoeslag (AMT). Deze AMT geldt ook als je werkzaam bent in een functie die anders heet, maar waarbij de werkzaamheden minimaal 70% van de tijd gelijk zijn aan de werkzaamheden van de referentiefunctie Besturingstechnicus (4.03), mits deze functie is ingedeeld in salarisgroep VIII.

Hoogte

2. De hoogte van de AMT is bepaald op 10% van het actuele salarisbedrag in de salarisschaal. Als je in aanmerking komt voor een AMT dan zal je werkgever een toeslag van 10% bovenop jouw schaalsalaris uitbetalen. Deze AMT neemt je werkgever voor zolang de AMT van toepassing op jou is, mee in de berekening van vakantiegeld, eindejaarsuitkering, pensioen en overwerk en eventuele ploegentoeslag.

Afbouw

4. Als je een AMT hebt en een andere functie gaat uitvoeren die niet is gekoppeld aan de AMT uit de cao, dan bouwt je werkgever de AMT in 12 maanden af in stappen van 1/12. Voor de datum van benoeming in de andere functie stelt je werkgever het bedrag behorende bij 10% AMT vast en vervolgens geldt de afbouw in 12 maanden in stappen van 1/12. Eventuele cao- en andere salarisverhogingen gedurende deze afbouwperiode zijn dus niet van toepassing op het afbouwende AMT-bedrag.

Artikel 6 Wekelijkse arbeidsduur

Arbeidsduur

1. De gemiddelde arbeidsduur over een jaar berekend, is 36 uur per week voor een fulltimer. De wekelijkse arbeidstijd voor werknemers in een volcontinu 5-ploegendienst is opgenomen in artikel 13.



Als je in dagdienst werkt kan je jouw werkgever verzoeken om 40 uur per week te werken als fulltimer. Dit is op basis van jouw eigen vrijwilligheid en tevens maatwerk voor je werkgever. Je werkgever bekijkt in jouw situatie of kan worden ingestemd met jouw verzoek. Hierbij gelden de regels ten aanzien van aanpassing van de arbeidsduur uit de wet flexibel werken.

Inplannen

2. De Arbeidstijdenwet is van toepassing. Daarnaast gelden de volgende voorwaarden voor full- en parttimers:
 - a. Je werkgever mag je maximaal 9 uur per dienst inplannen.
Dit geldt niet als je werkt in de vervoerssector.
 - b. In een nachtdienst mag je werkgever je maximaal 8 uur per dienst inplannen. Werk je in een 5-ploegendienst volcontinu dan is dit maximaal 9 uur.
 - c. Je werkgever mag je maximaal 40 nachtdiensten in een aaneengesloten periode van 16 weken inplannen.
Je werkgever mag je maximaal 5 nachtdiensten achter elkaar inplannen.
 - d. Een continuurooster is een rooster met nachtdiensten.
In een continuurooster met 44 of meer nachtdiensten per kalenderjaar (jaarcyclus) betaalt je werkgever alle pauzes door. Dit is inclusief de pauzes van je andere diensten, ochtend-, late of dagdienst.
In een rooster met minder dan 44 nachtdiensten per jaar (jaarcyclus) betaalt je werkgever alleen de pauze door in de nachtdiensten. De pauzes in de overige diensten zijn onbetaald.
Bij een rooster zonder nachtdiensten zijn de pauzes onbetaald.
Als je in een rooster met nachtdiensten werkt dan is het (jaar)rooster van de fulltimer leidend voor het bepalen van het betalen van de pauzes. Voor werknemers die gebruik (gaan) maken van de 58+ / 61+ regeling of de vitaliteitsregeling en door deelname aan één van deze regelingen minder dan 44 nachtdiensten werken, blijven de pauzes betaald.
Als een fulltimer alle pauzes doorbetaald krijgt, dan geldt dat ook voor jou als je minder dan 44 nachtdiensten in je (jaar)rooster werkt.

Artikel 7 Dienstrooster

Vaststellen dienstrooster

1. Je werkt volgens een dienstrooster.
Je werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een dienstrooster vast. In dit dienstrooster staat jouw arbeidstijd. Je werkgever deelt het dienstrooster minimaal 28 dagen voor ingang van de eerste dienst aan jou mee.
Je werkgever probeert een wijziging van je dienstrooster zoveel mogelijk te voorkomen.
Werknemers die in een dienstrooster met een vaste cyclus (met terugkerend patroon) werken, krijgen een vaste gemiddelde toeslag op basis van een rooster (jaarcyclus).
Een werkgever in Dagvers kan hiervan in overleg met de medezeggenschap afwijken.

Wijziging dienstrooster

2. Als je dienstrooster wijzigt terwijl je in een vaste cyclus met een vaste gemiddelde toeslag werkt dan heeft de wijziging geen financiële consequenties voor jou. Als een wijziging binnen 7 dagen (7x24uur) nodig is dan gaat dit in overleg met jou.
Als je niet in een vaste cyclus met een vaste gemiddelde toeslag werkt geldt:
 - wijzigt je werkgever een dienst in je dienstrooster uiterlijk 7 dagen (7x24 uur) voor aanvang van je dienst?
Dan betaalt je werkgever de toeslagen die horen bij je nieuwe dienstrooster.
Als dit niet lukt en een wijziging binnen 7 dagen (7x24 uur) is nodig, dan gaat dit in overleg met jou.
 - wijzigt je werkgever een dienst in je dienstrooster binnen 7 dagen (7x24 uur) voor aanvang van je dienst?
Dan betaalt je werkgever je minimaal de toeslagen die horen bij je oorspronkelijke rooster. Als hogere toeslagen gelden voor je gewijzigde dienstrooster dan betaalt je werkgever je de hogere toeslagen.

Toeslag

3. Als je op verzoek van je werkgever buiten het dagvenster werkt, betaalt je werkgever je een toeslag. Je werkgever betaalt geen toeslag als je op eigen verzoek buiten het dagvenster werkt. De toeslag voor het werken buiten het dagvenster op verzoek van je werkgever volgt voor zowel full- als parttimers uit onderstaande tabel

Van	Tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
17:00	24:00	34,2%	34,2%	34,2%	34,2%	34,2%	100%	100%
06:30	17:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	45%	100%
00:00	06:30	37%	37%	37%	37%	37%	37%	125%

Als je op het moment van invoering (1 januari 2017 en in dienst voor 1 juli 2016) van de bovenstaande matrix al in de volcontinu 5-ploegendienst werkt en daarmee 31,11% als ploegentoeslag ontving, krijg je een matrixcompensatie ter waarde van het verschil tussen de oorspronkelijke toeslag en de huidige toeslag, zijnde 2,41%. Deze matrixcompensatie is welvaartsvast (algemene loonontwikkeling cao) en pensioengevend. Over deze matrixcompensatie ontvang je vakantietoeslag en je eindejaarsuitkering.

Artikel 7 lid 3 geldt niet voor werknemers waarvan de matrixcompensatie is afgebouwd voor 1 januari 2024.

Als gevolg van de invoering van de huidige toeslagenmatrix en het eenduidige pauzebeleid zijn een aantal structurele afspraken gemaakt tussen cao-partijen. Deze zijn opgenomen in het addendum in de bijlage.

Toeslag Dagvers

4. Als je werkt in de Dagvers en je werkgever wil overgaan naar een volcontinu vijfploegendienst dan geldt een gemiddelde vaste toeslag van 25,7% als je werkgever aan de volgende voorwaarden voldoet:
 - de werkgever moet voor bedrijven of bedrijfsonderdelen die hier gebruik van willen maken toestemming vragen aan de Contact Commissie om in aanmerking te komen voor deze kortingsregeling. Je werkgever kan het verzoek sturen aan de Contact Commissie Zuivelindustrie, Postbus 93050, 2509 AB Den Haag. De Contact Commissie beslist binnen 3 maanden na ontvangst van het verzoek en deelt dit schriftelijk en beargumenteerd mee aan de partij die het verzoek indient.
 - De Contact Commissie stelt als voorwaarde voor het verlenen van deze korting, dat op bedrijfs- of bedrijfsonderdeelniveau overleg heeft plaatsgevonden met de medezeggenschap en vakorganisaties en er instemming is verleend/overeenstemming is bereikt over de invoering van een volcontinuidienst.
 - een andere voorwaarde is dat het betreffende bedrijf of bedrijfsonderdeel nog niet in de volcontinuidienst werkt.

Afbouwregeling

5. Een afbouwregeling geldt als je minimaal 1 jaar aaneengesloten in een dienstrooster werkt waarin je regelmatig buiten het dagvenster werkt en wordt overgeplaatst. Als je werkgever je overplaatst naar een dienstrooster met een lagere toeslag dan is de afbouw als volgt geregeld:
Er zijn 3 opties te onderscheiden:
 - a. Je werkt dan 1 jaar of langer zonder onderbreking in een zelfde dienstrooster;
 - b. Je werkt langer dan 5 jaar zonder onderbreking in een zelfde dienstrooster;
 - c. Je werkt langer dan 5 jaar zonder onderbreking in een zelfde dienstrooster én je bent 58 jaar of ouder.

In de volgende tabel is opgenomen welk percentage voor welke periode van toepassing is voor zowel full- als parttimers. De periodes volgen elkaar op.

Opties % van oude toeslag	A	B	C
100%	Lopende maand plus 1 maand	Lopende maand plus 1 maand	Lopende maand plus 1 maand
80%	4 maanden	6 maanden	8 maanden
60%	2 maanden	4 maanden	6 maanden
40%	1 maand	3 maanden	6 maanden
20%	1 maand	3 maanden	6 maanden

De afbouwregeling gaat omlaag als:

- je werkgever je herplaatst naar een dienstrooster met een hogere toeslag voor werken buiten het dagvenster en/of
 - je werkgever plaatst je in een hogere functie
 - je werkgever je plaatst in een functie waarop een arbeidsmarkttoeslag van toepassing is.
- Je werkgever vermindert de afbouwregeling uit bovenstaande tabel met het bedrag waarmee je functiesalaris stijgt.



55 jaar of ouder

6. Ben je 55 jaar of ouder en wil je in een minder belastend(e) rooster of functie werken? Dan heeft je werkgever een inspanningsverplichting om dit mogelijk te maken.
Dit betekent niet dat je er recht op hebt, maar je werkgever heeft de plicht er onderzoek naar te doen. Je kunt hierbij denken aan een overstap naar een ander ploegendienstrooster. De optie C uit lid 5 is dan van toepassing. Deze bepaling geldt niet als je gebruik maakt van artikel 11 A optie 2.

Artikel 8 Werken op een feestdag

1. Je werkgever bepaalt met instemming van de medezeggenschap of er op een feestdag wordt gewerkt.

Feestdagen

2. De feestdagen zijn: nieuwjaarsdag, 1^e en 2^e paasdag, Hemelvaartsdag, 1^e en 2^e pinksterdag, 1^e en 2^e kerstdag, de door de overheid aangewezen dag waarop we Koningsdag vieren en eens in de 5 jaar voor Nationale Bevrijdingsdag (wanneer het jaar eindigt op 0 of 5). Daarbij geldt de tijd tussen 00:00 – 24:00 uur op de betreffende kalenderdag als feestdag.

Werken op feestdag

3. Je krijgt een compensatie in vrije tijd van de gewerkte uren op een feestdag. Deze compensatie-uren moet je opnemen binnen een periode van 3 maanden daaropvolgend. Als je werkgever je niet in de gelegenheid stelt deze compensatie-uren binnen die 3 maanden op te nemen dan ga je in overleg om deze uren alsnog in te plannen.
Voor elk gewerkt uur op een feestdag betaalt je werkgever je een toeslag van 150%. Deze toeslag is een percentage van je functiesalaris per uur en geldt voor zowel full- als parttimers. Als je in een vast rooster werkt met een vaste toeslag dan krijg je naast de vaste toeslag ook een feestdagentoeslag per gewerkt uur op de feestdag.
Als je in een variabel rooster werkt, krijg je daarnaast over elk gewerkt uur op een feestdag een toeslag volgens de tabel uit artikel 7.3.

Uurloon bij afwezigheid

4. Neem je vrij op een feestdag waarop je volgens het dienstrooster zou werken? Dan betaalt je werkgever je per uur het uurloon bij afwezigheid.
5. Je werkgever overlegt minimaal eenmaal per jaar met de medezeggenschap over het werken op een feestdag.

Artikel 9 Overwerk

Overwerk

1. Overwerk betekent dat je in opdracht van je werkgever meer uren buiten jouw dienstrooster moet werken. Dit mag je niet weigeren. Overwerk wordt per week bepaald.
Voor een parttimer is het overwerk als de gewerkte uren ook voor de fulltimer overwerk zijn. Andere uren die de parttimer in opdracht van de werkgever extra werkt, zijn meeruren.

Overleg over overwerk

2. Is overwerk voor een bepaalde periode noodzakelijk?
Dan overlegt je werkgever hierover voorafgaand met de medezeggenschap.
Je werkgever informeert de medezeggenschap periodiek over het aantal gewerkte overuren in de organisatie. Als vakbonden hierom verzoeken, overlegt je werkgever hierover ook met vakbonden.
3. Je werkgever probeert overwerk zoveel mogelijk te voorkomen. Je bent echter verplicht om overuren te werken, wanneer dit volgens jouw werkgever noodzakelijk is.

60 jaar of ouder

Overwerk is niet verplicht als je 60 jaar of ouder bent. Als je op 1 juli 2016 55 jaar of ouder bent dan geldt de verplichting tot overwerk niet vanaf 55 jaar en ouder.



Informeren over extra werken

4. Je werkgever streeft er naar je ten minste 5 uur van te voren te informeren als je extra moet werken buiten je dienstrooster.

Vergoeding

5. a. Je werkgever betaalt je overuren uit. Je werkgever compenseert het in vrije tijd als jij dat wil, zie lid 6.
b. Bij de financiële vergoeding van overwerk betaalt je werkgever je voor elk uur dat je overwerkt 100% van je functiesalaris per uur + een overwerktoeslag van 50%. Dit geldt voor zowel full- als parttimers. Daarnaast betaalt je werkgever je, afhankelijk van het tijdstip waarop je overwerkt, matrixtoeslagen als deze van toepassing zijn.
c. Een parttimer krijgt over elk meeruur 100% van het functiesalaris per uur uitbetaald.

Compensatie in vrije tijd

6. Als je de overuren wilt compenseren in vrije tijd dan ontvang je aan het einde van elke maand een overzicht van je overurensaldo. De overwerktoeslag is 50%. Het saldo opgebouwde overuren moet je opnemen binnen een periode van 3 maanden daaropvolgend. Als je de opgebouwde overuren niet hebt opgenomen, dan betaalt je werkgever ze alsnog uit. Als je werkgever je niet in de gelegenheid stelt deze overuren binnen die 3 maanden op te nemen dan ga je in overleg om deze uren alsnog in te plannen.

Artikel 10 Consignatie en extra opkomst

Consignatie

1. Consignatie betekent dat je binnen een bepaalde periode (tussen 2 diensten) verplicht bereikbaar moet zijn om in onvoorziene omstandigheden te werken.
Als je als full- of parttimer voor minimaal 4 uur geconsigneerd bent, betaalt je werkgever je per uur:
 - Op maandag tot en met vrijdag een vergoeding van 6% van je functiesalaris per uur;
 - Op zaterdag, zondag en een feestdag een vergoeding van 17% van je functiesalaris per uur.

Telefonische consignatie

2. Als je tijdens consignatie op afstand (telefonisch/via de computer) werkzaamheden hebt verricht, dan registreer je deze tijd als betaalde werktijd met een minimum van een half uur (in deze situatie is geen sprake van een extra opkomst) of de werkelijke tijd gemoeid met de telefonische consignatie. Als binnen een half uur meerdere telefoontjes elkaar opvolgen worden deze als één geteld. Als blijkt dat deze afspraak minder gunstig is dan een bestaande bedrijfsregeling voor het belonen van 'telefonische consignatie' dan blijft deze bedrijfsregeling van kracht.
Indien de situatie hierom vraagt treden cao-partijen hierover in overleg.

Vergoeding extra opkomst

3. Als je geconsigneerd bent en je op verzoek van je werkgever extra moet opkomen naar het bedrijf betaalt je werkgever je als full- of parttimer per opkomst:
 - op maandag tot en met vrijdag een vergoeding van 100%. Dit is van je functiesalaris per uur;
 - op zaterdag, zondag en een feestdag een vergoeding van 250%. Dit is van je functiesalaris per uur.

Niet geconsigneerd zijn

4. Je ontvangt van je werkgever een dienstrooster.
Het kan voorkomen, dat je niet geconsigneerd bent en extra moet opkomen. Je werkgever moet dit minimaal 7 dagen (7x24 uur) voorafgaand aan je extra opkomst kenbaar maken. Als je werkgever het binnen 7 dagen (7x24 uur) kenbaar maakt, dan betaalt je werkgever je een vergoeding voor de extra opkomst, zoals in lid 3 weergegeven.
5. Als je geconsigneerd bent en op verzoek van je werkgever extra moet opkomen, betaalt je werkgever je als full- of parttimer over de gewerkte tijd je functiesalaris en eventuele bijbehorende toeslagen. Dit met een minimum van 1 uur per opkomst. De klok gaat tellen vanaf het moment van inklokken en eindigt op het moment van uitklokken.

Rusttijd

6. Als je werkgever je op of na 05:00 uur belt, veronderstelt je werkgever dat je voldoende rust hebt kunnen nemen.
Dan gelden geen verzuimuren. Als je werkgever je voor 5 uur belt en je moet opkomen of thuis werkt, krijg je de mogelijkheid om 8 uur aaneengesloten te verzuimen vanaf het moment dat je uitklokt/werkzaamheden eindigt. De verzuimuren volgend op de bedoelde nachturen betaalt je werkgever normaal uit vanaf de aanvang van de dagdienst. Als je op basis van dit artikellid 8 uur aaneengesloten hebt mogen rusten dan werk je de tot het einde van de reguliere dienst én hoeft je de resterende tijd van dienst niet te werken of in te halen.

Artikel 11. A 58-jarigenregeling

Als je op 1 januari 2017 50 jaar of ouder bent en ook in dienst was op 31 december 2016 kan je nog gebruik maken van de 58-jarigenregeling als je voldoet aan onderstaande voorwaarden.

Voorwaarden

Ben je 58 jaar en werk je minimaal 5 jaar onafgebroken voorafgaand aan het gebruik maken van de regeling buiten het dagvenster, in een ploegendienst of draai je minimaal 5 jaar consignatiedienst met regelmatig extra opkomsten?

Dan kun je vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin je 58 jaar wordt, gebruik maken van de 58-jarenregeling.

Opties

Je kunt dan in overleg met je werkgever:

1. Korter werken, je werkgever kan jouw verzoek niet weigeren;
2. In een minder belastend dienstrooster of in een minder belastende functie werken. Je werkgever kan jouw verzoek alleen goed beargumenteerd weigeren. Als je kiest voor deze tweede optie dan vervalt artikel 7 lid 6. Dit artikellid is namelijk gekoppeld aan artikel 7 lid 5 en deze afbouwregeling is niet van toepassing bij de 58+ regeling optie 2.

Voor beide opties geldt dat het uitgangspunt is om korter te werken of in een minder belastend rooster te werken. De werkgever past evenredigheid toe bij het uitroosteren van diensten zowel bij de diverse diensten, de weekdays als over de tijd. Het is toegestaan om van deze evenredigheid af te wijken als hierover tussen werkgever/leidinggevende en jou als werknemer andere afspraken worden gemaakt.

Korter werken

Optie 1: Korter werken

- Je verzoekt je werkgever tijdig om korter te werken.
Je werkgever stelt ieder jaar in overleg met jou het aangepaste dienstrooster vast.
- Je kan je gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week verkorten naar 32 uur per week.
- Als je in de volcontinu 5-ploegendienst werkt, kan je de gemiddelde arbeidstijd van 33,6 uur per week naar rato (29,9 uur) verkorten.
- Als je parttime werkt, kan je je gemiddelde arbeidsduur naar rato verkorten.
- Bij het verkorten van je gemiddelde arbeidsduur gelden de cao-bepalingen naar rato net zoals bij een parttimer.
Dit geldt niet voor je pensioenopbouw.
- Het is niet mogelijk om jouw deelname aan de regeling bij ziekte /arbeidsongeschiktheid stop te zetten.
- Over de uren waarmee je je gemiddelde arbeidsduur verkort, betaalt je werkgever je 73,1% van het uurloon bij afwezigheid, exclusief de overwerkvergoeding.
- Over deze 73,1% berekent je werkgever je vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
- Als je arbeidsongeschikt bent, betaalt je werkgever je over die uren, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 73,1% van het uurloon bij afwezigheid.
- Het is niet de bedoeling dat je overwerkt of meerwerk verricht.
- Als je moet werken op de geplande vrije tijd in het kader van dit artikel dan kun je die vrije tijd op een ander tijdstip plannen. Dit moet dan binnen 30 dagen.

Minder belastend rooster/functie

Optie 2: werken in een minder belastend dienstrooster/minder belastende functie.

Je moet hierbij bijvoorbeeld denken aan het inwisselen van nachtdiensten voor dagdiensten.

- Je ontvangt een financiële compensatie als je minder inkomen ontvangt door de wijziging van je dienstrooster vanwege het vervallen of verlagen van:



- de toeslag voor werken buiten het dagvenster;
- de toeslag voor het werken in volcontinuïdient;
- Het functiesalaris van de minder belastende functie.
- Als je deze compensatie krijgt, heb je geen recht op afbouw van je toeslag (zie daarvoor artikel 7 lid 5).
- De financiële compensatie is maximaal 8,12% van het uurloon bij afwezigheid, exclusief de overwerkvergoeding. Dit geldt zowel voor full- als parttimers.
- Je totale beloning is nooit hoger dan de beloning die je ontving vóór de wijziging van je dienstrooster en/of functie.

Artikel 11. B Extra vrije uren voor werknemers van 61 jaar en ouder

Als je op 1 januari 2017 53 jaar of ouder bent en ook in dienst was op 31 december 2016, dan kan je nog gebruik maken van de 61+ regeling. Het uitgangspunt bij deze regeling is dat je korter kan werken. De werkgever past evenredigheid toe bij de inzet van deze extra vrije uren, zowel bij de diverse diensten, de weekdagen als over de tijd. Het is toegestaan om van deze evenredigheid af te wijken als hierover tussen werkgever/leidinggevende en jou als werknemer andere afspraken worden gemaakt.

Aantal extra vrije uren

1. Je kunt op verzoek extra vrije uren opnemen vanaf het moment dat je 61 jaar bent en geen gebruik maakt of hebt gemaakt van de regeling in artikel 11 A.
Het aantal extra vrije uren is:
 - 2 uur per week vanaf de dag waarop je 61 wordt;
 - 3 uur per week vanaf de dag waarop je 62 wordt;
 - 4 uur per week vanaf de dag waarop je 63 wordt;
 - 5 uur per week vanaf de dag waarop je 64 wordt.Deze 5 uur per week ontvang je ook als je ouder dan 64 wordt.
Het is mogelijk om minder uren op te nemen, dan de uren waar je recht op hebt. Je kunt dit aangeven wanneer je het verzoek, conform lid 2 van dit artikel, indient.
Als je in de volcontinuïdient 5-ploegendienst werkt, is het aantal extra vrije uren naar rato. Omdat er in de 5-ploegendienst minder arbeidstijd (33,6 uur) is dan de formele arbeidsduur (36 uur), wordt het aantal extra vrije uren gecorrigeerd met de factor 93,33% (=33,6uur /36 uur).
Je arbeidsduur wordt niet verkort als je gebruik maakt van deze regeling.

Opnemen extra vrije uren

2. Je verzoek om extra vrije uren op te nemen, maak je tijdig bij je werkgever bekend.
De tijdstippen waarop jij je extra vrije uren opneemt, stelt je werkgever in overleg met jou vast in een rooster voor 1 jaar.

Vervallen van extra vrije uren

3. Neem je de extra vrije uren niet op vanwege bijvoorbeeld vakantie of arbeidsongeschiktheid, dan vervallen ze. Het is dus niet mogelijk om jouw deelname aan de regeling bij ziekte / arbeidsongeschiktheid stop te zetten.
Je kunt de extra vrije uren niet laten uitbetalen. Dit kan ook niet als je uit dienst treedt.

Vergoeding over vrije uren

4. Over je opgenomen extra vrije uren uit lid 1 betaalt je werkgever je 85% van het uurloon bij afwezigheid exclusief de overwerkvergoeding. Als je arbeidsongeschikt bent, betaalt je werkgever je over die uren een aanvulling tot 85% van het uurloon bij afwezigheid. Dit geldt zowel voor full- als parttimers.
Het opnemen van extra vrije uren heeft geen consequenties voor je pensioenrechten.

Overwerk en extra vrije uren

5. Het is niet de bedoeling dat je overwerkt of meer werkt als je gebruik maakt van de regeling in dit artikel B. Als dit wél noodzakelijk is, kun je de extra vrije uren die vervallen door het overwerk alsnog op een ander tijdstip plannen. Dit moet binnen 30 dagen nadat je het overwerk hebt uitgevoerd.

Artikel 11. C Vitaliteitsregeling

De vitaliteitsregeling geldt voor:



- werknemers die op of na 1 januari 2017 in dienst zijn gekomen;
- werknemers die op 31 december 2016 al in dienst waren, maar voor 1 januari 2017 jonger dan 50 jaar (werkend in ploegendienst) en 53 jaar (werkend in dagdienst) waren en is als volgt:

Als je een fulltime dienstverband hebt dan kun je als werknemer 5 jaar voorafgaand aan je AOW-gerechtigde leeftijd 32 uur (88,9%) per week gaan werken, tegen 95% functiesalaris en met een pensioenopbouw van 100%.

De genoemde percentages van 88,9 en 95 gelden naar rato als je parttime werkt of als je in de volcontinu 5-ploegendienst werkt. Als je in de volcontinu 5-ploegendienst werkt betekent dit dat je 5 jaar voorafgaand aan je AOW-gerechtigde leeftijd 29,9 uur kan gaan werken tegen 95% van je functiesalaris en met een pensioenopbouw van 100%.

Bij het verkorten van je gemiddelde arbeidsduur gelden de cao-bepalingen naar rato net zoals bij een parttimer. Dit geldt onder andere voor het bepalen van de hoogte van het vakantierecht. Het is niet mogelijk om de regeling bij ziekte /arbeidsongeschiktheid stop te zetten. Als een werknemer deelname aan deze regeling om een andere reden dan arbeidsongeschiktheid wil beëindigen en meer uren wil gaan werken, dan gelden hiervoor dezelfde wettelijke regels als bij een verzoek tot arbeidsduurvermeerdering op grond van de wet flexibel werken van een parttimer.

Het is niet de bedoeling dat je overwerkt of meerwerk verricht.

Als je moet werken op ingeplande vrije tijd in het kader van dit artikel dan kun je die vrije tijd op een ander tijdstip plannen. Dit moet dan binnen 30 dagen.

Artikel 12 Vakantie (de leden 1 en 2 van dit artikel gelden niet voor werknemers in een volcontinu 5-ploegendienst)

Aantal vakantie-uren

1. Je aantal vakantie-uren zijn afhankelijk van je leeftijd en in de volgende tabel weergegeven:

Leeftijd	Wettelijke vakantie-uren	Bovenwettelijke vakantie-uren
< 18 jaar	144	72
18 jaar tot 60 jaar	144	56
Vanaf 60 jaar	144	72

Extra vakantie-uren

2. Zijn er minimaal 44 nachtdiensten per jaar opgenomen in je rooster (jaarcyclus)?
Dan ontvang je per jaar 24 extra vakantie-uren.
3. De datum van in dienst / uit dienst is bepalend voor de opbouw van je vakantie-uren in dat kalenderjaar.

Verrekening Bij uit dienst

4. Bij het uit dienst gaan, verrekent je werkgever je vakantie-uren. Voor het opnemen van vakantie-uren tijdens de opzegtermijn heb je toestemming van je werkgever nodig.

Vakantieschema snipperdagen

5. Je werkgever overlegt tijdig met de medezeggenschap over het vakantieschema en eventuele algemene snipperdagen.
Je werkgever kan in overleg met de medezeggenschap maximaal 3 algemene snipperdagen aanwijzen.

Opnemen vakantie-uren

6. Het uitgangspunt is dat je de vakantie-uren opneemt in het jaar waarin je ze opbouwt. Je neemt eenmaal per kalenderjaar minimaal 2 aaneengesloten weken vakantie op. Je kan op verzoek ook 3 aaneengesloten weken vakantie opnemen.
Je vraagt je vakantie vóór 1 december aan. Je werkgever geeft vóór 1 januari aan of je vakantie-aanvraag is geaccepteerd.

Vervallen/verjaren vakantie-uren

7. Je wettelijke vakantie-uren uit het vorige kalenderjaar vervallen op 1 oktober van het nieuwe kalenderjaar.
Je bovenwettelijke vakantie-uren verjaren 5 jaar na het kalenderjaar waarin je ze hebt opgebouwd.



De dagen vervallen/verjaren niet als je niet in de gelegenheid bent gesteld om vakantie-uren op te nemen.

Uiterlijk op 1 juli van een nieuw kalenderjaar ontvang je een overzicht met je vakantiesaldo van het vorige kalenderjaar.

Bij het opnemen van je vakantie-uren schrijft je werkgever de vakantie-uren af die als eerste komen te vervallen of verjaren.

Data vaststellen

Als je op 1 juli van het nieuwe kalenderjaar nog een saldo uit het vorige kalenderjaar hebt staan, kan je werkgever data vaststellen waarop je vakantie-uren moet opnemen.

Uurloon bij afwezigheid

8. Je werkgever betaalt per opgenomen vakantie-uur je het uurloon bij afwezigheid uit.

Artikel 13 A Werken in de volcontinu 5-ploegendienst

Kenmerken dienstrooster

1. Je werkt in de volcontinu 5-ploegendienst in een dienstrooster dat voldoet aan de volgende voorwaarden:
 - a. Een wekelijkse arbeidstijd van gemiddeld 33,6 uur bij een fulltime arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.
 - b. Elke ploeg heeft een cyclus van gemiddeld 42 diensten per 10 weken.
 - c. Je werkgever mag je niet meer dan 6 diensten aaneengesloten inplannen.

Toeslag

Je krijgt een toeslag van gemiddeld 28,7% op je functiesalaris als je aan de voorwaarden uit dit lid 1 voldoet.

Feestdag

2. Je krijgt een compensatie in vrije tijd van de gewerkte uren op een feestdag.

Naast de toeslag in lid 1 betaalt je werkgever je ook een toeslag als je werkt op een feestdag. Voor elk gewerkt uur op een feestdag betaalt je werkgever je een toeslag van 150%. Deze toeslag is een percentage van je functiesalaris per uur en geldt voor zowel full- als parttimers

Uurloon bij afwezigheid

3. Neem je vrij op een feestdag waarop je volgens het dienstrooster zou werken? Dan betaalt je werkgever je per uur het uurloon bij afwezigheid.

Overwerk

4. Bij overwerk is artikel 9 van toepassing.

Op ondernemingsniveau kan je werkgever met de vakbonden afspreken dat voor het bepalen van overwerk wordt gerekend met de in lid 1 bedoelde roostercyclus.

Je dienstrooster is de basis waarvoor je gemiddeld 28,7% toeslag krijgt uitbetaald. Als je een uur meer dan je dienstrooster werkt en dit op een ander moment compenseert, betaalt je werkgever je de toeslag uit de matrix in artikel 7. Als je het uur niet compenseert, betaalt je werkgever je naast deze toeslag ook een overwerktoeslag.

Vakantie-uren

5. Je ontvangt jaarlijks 144 wettelijke en 65 bovenwettelijke vakantie-uren.

Overplaatsing

6. De afbouwregeling in artikel 7 lid 5 geldt ook voor jou als je werkgever je overplaatst naar een dienstrooster waarvoor een ander toeslagenpercentage geldt.

Artikel 13 B Parttime werken in de volcontinu 5-ploegendienst

Als je fulltime werkt in de 5-ploegendienst heb je een contractuele arbeidsduur van 36 uur, maar een gemiddelde arbeidstijd in het rooster van 33,6 uur per week. Dit betekent dat je naast een beloning in



extra geld (ploegentoeslag) ook een beloning in vrije tijd (het verschil tussen 33,6 en 36 uur, ofwel de tijdcompensatie) krijgt.

Als je parttime gaat werken in de volcontinu 5-ploegendienst dan kan je werkgever op verschillende manieren de beloning vaststellen. De keuze voor de benaderingen is niet vrij, maar komt voort uit de aard van je dienstrooster:

Benadering 1: parttime dienstrooster met evenredige uitroostering van diensten

In deze situatie maak je met je werkgever de afspraak dat jouw parttime dagen evenredig worden ingezet op alle dienstsoorten en weekdagen die in de 5-ploegendienst voorkomen. Jouw parttimedagen worden gelijkmatig over het jaar verdeeld. Je parttimepercentage wordt vastgesteld op basis van het aantal diensten in je dienstrooster, rekening houdend met de tijdcompensatie die een fulltimer in de 5-ploegendienst krijgt. Over het functiesalaris behorende bij jouw parttimepercentage ontvang je een ploegentoeslag van 28,7%.

Benadering 2: parttime dienstrooster met een vaste cyclus, maar geen evenredige uitroostering van diensten

In deze situatie maak je met je werkgever de afspraak dat je parttime werkt in een dienstrooster met een vaste cyclus, waarin jouw parttime dagen niet evenredig op alle dienstsoorten en weekdagen worden ingezet die in de 5-ploegendienst voorkomen. Je parttimepercentage wordt vastgesteld op basis van het aantal diensten in je dienstrooster (zonder de parttime dagen), rekening houdend met de tijdcompensatie die een fulltimer in de 5-ploegendienst krijgt. Over jouw functiesalaris behorende bij jouw parttimepercentage ontvang je een op maat berekende vaste ploegentoeslag.

Benadering 3: parttime rooster zonder een vaste cyclus

In deze situatie maak je met je werkgever de afspraak dat je parttime werkt, waarbij het op voorhand nog niet duidelijk is op welke dienstsoorten en weekdagen jouw parttimedagen worden ingepland. Je parttimepercentage wordt vastgesteld op basis van het aantal ingeroosterde diensten over een bepaalde periode, afgezet tegen de fulltime norm van 36 uur (gemiddeld) per week. Je ontvangt je toeslagen achteraf op basis van jouw gewerkte uren en de bijbehorende toeslagen en dus niet in de vorm van een vaste toeslag.

Parttimewerken en nachtdiensten

Werk je in een parttimerooster waarbij je meeloopt in het ritme van de 5-ploegendienst, maar kom je naar rato onder het aantal nachtdiensten uit zoals in artikel 6 lid 2d voor een continurooster genoemd, dan geldt dat er geen sprake is van een doorbetaalde pauze in alle diensten en wordt het vakantierecht gebaseerd op artikel 12.

Artikel 14 Kopen en verkopen van je bovenwettelijke vakantie-uren

Aantal uren te (ver)kopen

1. Je kan maximaal 40 bovenwettelijke vakantie-uren per jaar kopen of verkopen. Bij het kopen van vakantie-uren moet je vakantiesaldo aan het einde van het kalenderjaar nihil zijn. Aangekochte vakantie-uren moet je in hetzelfde jaar opnemen.
2. De uitvoeringsregels voor het kopen en verkopen van vakantie-uren stelt je werkgever in overleg met de medezeggenschap vast.
3. De waarde van een vakantie-uur is gelijk aan jouw uurloon bij afwezigheid

Artikel 15 Bijzonder verlof

Uurloon bij afwezigheid

Je hebt recht op bijzonder verlof volgens onderstaande tabel.

Je werkgever betaalt je het uurloon bij afwezigheid bij deze gebeurtenissen uit in plaats van je functiesalaris.

Een parttimer heeft evenveel bijzonder verlof als een fulltimer.

Nachtrust ploegendienst

Als je in de ploegendienst werkt en langer dan 8 uur afwezig bent vanwege het bijzondere verlof, biedt



je werkgever je de mogelijkheid voor minimaal 8 uur nachtrust.

Gebeurtenissen bijzonder verlof

Gebeurtenis	Duur
Eigen huwelijk/geregistreerd partnerschap	2 dagen/diensten
Bevalling partner	Tijdens de bevalling
Geboorteverlof	De contractuele wekelijkse arbeidsduur in een periode van 4 weken na de bevalling van je echtgenote, je geregistreerde partner, de persoon met wie je ongehuwd samenwoont of degene van wie je het kind erkent
Aanvullend geboorteverlof	Maximaal vijf keer de contractuele wekelijkse arbeidsduur binnen zes maanden na de bevalling. Bij aanvullend geboorteverlof geldt geen loondoorbetalingsverplichting, maar ontvang je een uitkering van het UWV van 70% van het dagloon met een max van 70% van het max SV dagloon
Adoptie van een kind	2 dagen/diensten
Huwelijk of geregistreerd partnerschap van je kind, pleegkind, broer, zus, ouder, zwager en schoonzus	1 dag/dienst
Overlijden van je partner of van een inwonend kind of huisgenoot	dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie
Bij het overlijden en bij de begrafenis/crematie van je uitwonend kind, ouder, schoonouder, broer, zus, zwager of schoonzus, je grootouder of van je partner, schoonzoon of schoondochter	1 dag/dienst bij overlijden en 1 dag/dienst bij begrafenis/crematie
Je 25-jarig jubileum	1 dag/dienst
Je 40-jarig jubileum	2 dagen/diensten
Je 25-, 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap of het 25-, 40-, 50-, 60-jarig huwelijk van je ouders of schoonouders	1 dag/dienst
Priesterwijding van broer of zoon; grote professie van kind, broer of zus	1 dag/dienst
Ondertrouw	De daarvoor benodigde tijd tot maximaal 1 dag/dienst
Bezoek arts of ontvangen van medische zorg indien dit niet buiten werktijd kan	De daarvoor benodigde tijd tot maximaal 1 dag/dienst
Voor het zoeken van een nieuwe werkgever als je arbeidsovereenkomst is opgezegd en minimaal 6 weken in dienst bent geweest	De daarvoor benodigde tijd tot maximaal 1 dag/dienst
Een door de wet of overheid opgelegde verplichting (zonder geldelijke vergoeding) die niet in je vrije tijd kan plaatsvinden	De daarvoor benodigde tijd
Stemmen, indien dit niet buiten werktijd kan	De daarvoor benodigde tijd
Examen voor je studie die in het belang van je werk is	De daarvoor benodigde tijd
Voor volgen van cursussen ter voorbereiding op je pensioen, die je in de laatste 2 jaar voor je pensioen volgt	De daarvoor benodigde tijd met een maximum van 5 dagen/diensten

Artikel 16 Onbetaald verlof

Aantal dagen onbetaald verlof

1. Je kunt per kalenderjaar maximaal 5 dagen onbetaald verlof opnemen als dit je werk niet belemmert. Voor een parttimer is het aantal naar rato. Je werkgever betaalt tijdens onbetaald verlof geen uurloon bij afwezigheid uit en je bouwt geen vakantie-uren op over het onbetaalde verlof.

Opnemen

Je mag het onbetaalde verlof ook in halve dagen opnemen.

Je verzoek moet je minimaal 2 en in een drukke periode 4 weken van te voren aan je werkgever doorgeven.

2. Je kan ook onbetaald verlof opnemen voor het vieren van een niet-christelijke godsdienstige feest- of gedenkdag als dit je werkzaamheden niet belemmert. Je verzoek moet je tijdig aan je werkgever doorgeven.

Artikel 17 Vakantietoeslag

Hoogte vakantietoeslag

1. Je werkgever betaalt je een vakantietoeslag van 8% van je jaarinkomen.



Het jaarinkomen van de vakantietoelage is over de periode juni van voorgaand kalenderjaar tot en met mei van het huidige kalenderjaar. Het gaat hierbij om alle uit de cao en sociale verzekeringswetten afkomstige inkomensbestanddelen. Dit is exclusief eindejaarsuitkering, vakantietoelage en de ontvangen vergoeding van kosten. Bij het uitbetalen van je vakantietoelage geldt een minimum brutobedrag, artikel 16 lid 2 WML (Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag) van toepassing is.

Uitbetaling

2. Je werkgever betaalt de vakantietoelage uit in mei.
Je werkgever betaalt het opgebouwde tegoed vakantietoelage uit als je uit dienst gaat.
3. Je ontvangt je vakantietoelage naar rato als je in de periode juni voorgaand kalenderjaar tot en met mei van het huidige kalenderjaar minder dan 12 maanden in dienst bent. Dit geldt ook voor het minimum brutobedrag. Je ontvangt dan een vakantietoelage over het aantal maanden dat je wel in dienst bent.

Artikel 18 Eindejaarsuitkering

Hoogte eindejaarsuitkering

1. Je werkgever betaalt je aan het einde van het kalenderjaar een eindejaarsuitkering van 4% van je jaarinkomen. Het gaat hierbij om alle uit de cao en sociale verzekeringswetten afkomstige inkomensbestanddelen. Dit is exclusief eindejaarsuitkering, vakantietoelage en de ontvangen vergoeding van kosten.
Deze eindejaarsuitkering wordt op 1 januari 2025 verhoogd naar 5%.
2. Als je eerder dan het einde van het jaar uitdienst gaat, dan ontvang je wel een eindejaarsuitkering. Dit berekent je werkgever dan over de maanden dat je wel in dienst was.

Artikel 19 EHBO-diplomatoelage en BHV-toelage

EHBO-diplomatoelage

1. Je werkgever kan je een taak geven waarvoor een EHBO-diploma nodig is. Je ontvangt dan een vergoeding als je in het bezit bent van een EHBO-diploma. Dit is een EHBO-diplomatoelage. Deze toelage is maandelijks 3% van het schaaalsalaris van functiegroep VI bij 14 functie jaren. Dit geldt zowel voor full- als parttimers.

BHV-toelage

2. Je werkgever kan je een taak geven als bedrijfshulpverlener. Je ontvangt dan een vergoeding als je in het bezit bent van een geldig BHV-certificaat. Dit is een BHV-toelage.
Deze toelage is maandelijks 1% van het schaaalsalaris van functiegroep VI bij 14 functie jaren. Dit geldt zowel voor full- als parttimers. Je ontvangt deze vergoeding niet als je al een EHBO-diplomatoelage ontvangt.

Reis- en studiekosten

3. Je werkgever vergoedt de werkelijk gemaakte reis- en studiekosten die nodig zijn voor het behalen van een EHBO-diploma of BHV-certificaat.

Uurloon bij afwezigheid

4. Cursussen voor het verkrijgen en behouden van een EHBO-diploma of BHV-certificaat is onder werktijd. Dit is met doorbetaling van je uurloon bij afwezigheid.
Als je de cursus toch in je vrije tijd moet volgen dan ontvang je per uur het uurloon.

Artikel 21 Arbeidsongeschiktheidsverzekering

Je werkgever heeft een (nieuwe) WGA-hiaat uitgebreid verzekering afgesloten, die voldoet aan de gewijzigde regeling in bijlage VI van de cao voor de Zuivelindustrie met inachtneming van het onderstaande:

- Ben je vóór de ingangsdatum van de nieuwe WGA-hiaat uitgebreid verzekering (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt/ziek dan blijft de oude arbeidsongeschiktheidsverzekering voor jou gelden.

Nadat je minimaal 28 dagen volledig hersteld bent gaat ook voor jou de nieuwe WGA-hiaat uitgebreid verzekering gelden.

- Indien je werkgever op 1 januari 2024 nog een lopend contract had voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering dat niet kosteloos ontbonden kon worden, dan zal je werkgever uiterlijk op de contractvervaldatum overgaan op de nieuwe WGA- hiaat uitgebreid verzekering zoals bedoeld in bijlage VI van de cao voor de Zuivelindustrie.
- Indien je werkgever voor het wijzigen van de verzekering instemming van de ondernemingsraad nodig heeft en de instemming niet is gegeven, is de verplichting tot het sluiten van de WGA-hiaat uitgebreid verzekering als bedoeld in bijlage VI van de cao voor de Zuivelindustrie niet van toepassing.

3. Gezondheid

Artikel 22 Ziekte/arbeitsongeschiktheid

1. Het kan zijn dat je door ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat bent volledig te werken of niet in de afgesproken arbeidsduur te werken. Dan gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek artikel 629, de Ziektewet en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.

Uitbetaling bij ziekte

2. Per ziekte-uur betaalt je werkgever het uurloon bij afwezigheid.
Je werkgever betaalt je in de eerste 52 weken van ziekte 100% uit van je uurloon bij afwezigheid. Je werkgever betaalt je in de tweede 52 weken over de eerste 26 weken van je tweede ziektejaar 90% en in de tweede 26 weken van je tweede ziektejaar 80%.
Over de uren die je werkt in het kader van je re-integratie betaalt je werkgever je 100% uit. Een aanvulling tot 100% van het uurloon bij afwezigheid in het tweede ziektejaar is van toepassing als je volledig mee werkt aan je re-integratie en voldoet aan de eisen uit de Wet verbetering poortwachter én.

Overgangsregeling

Als je op 31 december 2021 ziek was én nog steeds ziek bent dan blijft de doorbetaling bij ziekte inclusief de grondslag gelijk aan de doorbetaling op 31 december 2021. Je loondoorbetaling bij ziekte is dan gebaseerd op een percentage van het toen nog geldende tijdloon. Als je op of na 1 januari 2022 herstelt én opnieuw ziek wordt en de nieuwe ziekmelding 4 weken of meer na je herstel is, dan geldt vanaf dat moment dat voor de doorbetaling per ziekte-uur het uurloon bij afwezigheid van toepassing wordt.

35% of minder arbeidsongeschikt

3. Het kan voorkomen dat je na 2 jaar ziekte arbeidsongeschikt blijft voor minder dan 35%. Je ontvangt dan een percentage van het verschil tussen je oorspronkelijke en actuele uurloon bij afwezigheid. Dit bouwt je werkgever in 5 jaar af:
 - 1e jaar: 100%
 - 2e jaar: 80%
 - 3e jaar: 60%
 - 4e jaar: 40%
 - 5e jaar: 20%Je totale inkomen (inclusief eventuele uitkering + aanvullingen) kan nooit meer zijn dan je oorspronkelijke uurloon bij afwezigheid.
4. Je werkgever heeft een inspanningsverplichting om herplaatsing te realiseren waarbij zo veel mogelijk salarisoniveau en verdien capaciteit op elkaar aansluiten.

Arbeitsongeschikt door een ander

5. Als je arbeidsongeschikt bent geraakt door een ander dan je werkgever of jezelf dan ben je verplicht mee te werken aan het verhaalsrecht van je werkgever.

Protocol

7. Het protocol ziektebeleid stemt je werkgever af met de medezeggenschap

4. Ontwikkeling

Artikel 23 Voor werknemers die een BBL-traject volgen

1. Als je een BBL-traject volgt, is een praktijkovereenkomst verplicht. Je krijgt alleen een praktijkovereenkomst als je ook een arbeidsovereenkomst met je werkgever hebt.
2. Er is een onderscheid tussen:
 - a. Je komt vanuit je opleiding in dienst bij je werkgever. Hiervoor geldt:
 - je arbeidsovereenkomst is dan voor bepaalde tijd en eindigt als je praktijkovereenkomst eindigt;
 - je ontvangt tijdens het volgen van de opleiding voor niveau II minstens het salaris dat hoort bij functiegroep I;
 - je ontvangt tijdens het volgen van een opleiding voor niveau III minstens het salaris dat hoort bij functiegroep II.
 - b. Je werkt al bij je werkgever en start vanuit je functie een BBL-traject. Hiervoor geldt:
 - je arbeidsovereenkomst eindigt niet automatisch als je praktijkovereenkomst eindigt;
 - als je vóór het afsluiten van een praktijkovereenkomst in een hogere functiegroep bent ingedeeld, dan blijf je in het BBL-traject in die functiegroep ingedeeld.
3. Als je een BBL-traject volgt, is je werkgever verplicht de wettelijk verplichte onderwijstijd die binnen je rooster valt door te betalen.

5. Arbeidsverhoudingen

Artikel 24 Verplichtingen van werkgevers en werknemers

In dienst bij een andere werkgever

1. Een fulltimer mag niet zonder toestemming van zijn werkgever in dienst treden van een andere onderneming of als zelfstandige werken. Werkgever kan alleen toestemming weigeren op grond van objectieve rechtvaardigingsgrond. Daarvan is in ieder geval sprake als de normen van de arbeidstijdenwetgeving worden overschreden. Een parttimer mag in dienst treden van een andere werkgever of als zelfstandige werken.
De totale arbeidstijd mag niet meer dan gemiddeld 36 uur per week zijn.
Voor een werknemer in de volcontinu 5-ploegendienst mag de totale arbeidstijd niet meer dan gemiddeld 33,6 uur per week zijn.

Invullen arbeidsplaatsen

2. Je werkgever vult in eerste instantie alle arbeidsplaatsen met een structureel karakter in met werknemers met een dienstverband met de werkgever.

Arbo

3. Je werkgever geeft je conform Arbowetgeving de middelen die je nodig hebt om je werk uit te voeren.

Artikel 25 Overleg op ondernemingsniveau

Informeren vakbonden

1. Je werkgever nodigt minimaal tweemaal per jaar de vakbonden uit om ze te informeren over:
 - de economische gang van zaken en vooruitzichten;
 - de werkgelegenheids- en milieuaspecten;
 - de aanpak ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid;
 - duurzame inzetbaarheid.

Je werkgever maakt de voorbereidende plannen die ingrijpende gevolgen hebben voor de werkgelegenheid tijdig aan de vakbonden bekend.

Daarnaast zal je werkgever 1 keer per jaar gegevens over het personeelsverloop aan de vakbonden bekend maken.

Vast/flex

2. Je werkgever informeert minimaal tweemaal per jaar de vakbonden over het aantal werknemers in de onderneming en de verhouding vast/flex.



Collectief ontslag

3. Als je werkgever collectief ontslag noodzakelijk vindt dan kan dit pas na overleg met de vakbonden. In dit overleg besteedt je werkgever specifiek aandacht aan:
 - overplaatsing binnen de eigen onderneming of het concern;
 - overplaatsing naar een andere soortgelijke onderneming;
 - her- en bijscholing.

Artikel 26 Contact Commissie

Inzet Contact Commissie

1. Cao-partijen hebben een Contact Commissie voor de Zuivelindustrie ingesteld. De Contact Commissie wordt ingezet als:
 - Er op ondernemingsniveau onduidelijkheid is over de uitleg of toepassing van de cao;
 - Je werkgever wil afwijken van de cao;
 - Er onduidelijkheid is over functieclassificatie;
 - Je werkgever in aanmerking wil komen voor de dagverskorting genoemd in artikel 7.
2. De Contact Commissie toetst op het moment dat een zaak wordt ingediend eerst of werkgever en werknemer(s)/vakbond(en) gezamenlijk niet tot een oplossing zijn gekomen.

Bindend advies

3. De Contact Commissie geeft een advies als er onduidelijkheid is tussen je werkgever en de vakbonden over de uitleg of toepassing van de cao. Dit advies is bindend als jij en je werkgever, voordat de Contact Commissie uitspraak doet, aangeven hiertegen geen bezwaar te hebben.

Afwijken

4. a. Je werkgever mag afwijken van de arbeidsvoorwaarden in de cao. Hiervoor voert je werkgever eerst overleg met de vakbonden. Vervolgens moet de Contact Commissie de afwijking goedkeuren.
De Contact Commissie verleent alleen toestemming als aantoonbaar is dat de voorgestelde arbeidsvoorwaarden gelijk of hoger zijn dan de bepalingen uit de cao. Dit moet blijken uit een ondernemings-cao.

Adresgegevens

- b. Je werkgever kan het verzoek tot afwijken sturen aan de Contact Commissie Zuivelindustrie, Postbus 93050, 2509 AB Den Haag. In het verzoek moet je werkgever opnemen:
 - de reden van het verzoek;
 - de actuele tekst van de ondernemings-cao.De Contact Commissie beslist binnen 3 maanden na ontvangst van het verzoek en deelt dit schriftelijk en beargumenteerd mee aan de partij die het verzoek indient.

Bezetting Contact Commissie

5. De Contact Commissie bestaat uit:
 - een onafhankelijke voorzitter;
 - een gelijk aantal leden van de werkgevers en de vakbonden;
 - een gelijk aantal plaatsvervangende leden van de werkgevers en de vakbonden.

Artikel 27 Vrijaf voor het bijwonen van vakbondsbijeenkomsten

Vrijaf bestuurslid vakbond

1. Ben je een bestuurslid van een orgaan van de vakbond?
Dan krijg je vrijaf om vergaderingen of congressen van de vakbond bij te wonen. Je moet dan wel door de vakbond afgevaardigd zijn. Over de uren die je niet werkt, betaalt de werkgever het uurloon bij afwezigheid door. Je werk moet het wel toelaten dat je verzuimt.
Organen van vakbonden moeten in de statuten en reglementen van die vakbond vermeld staan. Een kadergroep of concerngroep/ raad of Cao- commissie is ook een orgaan als die bij je werkgever is aangemeld.



Werkgroep

2. Je vakbond kan bij een fusie of reorganisatie een werkgroep instellen. Je werkgever en de vakbonden voeren dan overleg over betaald vrijaf voor leden van zo'n werkgroep.

Vakbondscursus

3. Wil je een vakbondscursus volgen, dan krijg je daarvoor vrijaf en krijg je het uurloon bij afwezigheid doorbetaald. Je werk moet het wel toelaten.

Afwijzing werkgever voor deelname

4. Als je van je werkgever niet mag deelnemen aan bovengenoemde activiteiten, dan moet hij dat onderbouwen. Je werkgever moet je vakbond hiervan op de hoogte stellen.

Nachtrust ploegendienst

5. Werk je in ploegendienst dan heb je recht op 8 uur nachtrust voorafgaand aan de vakbondsbijeenkomst. Dit doe je in goed overleg met je werkgever.

Artikel 28 Faciliteiten voor kaderleden

3. Dat je een functie voor de vakbond verricht mag niet in je nadeel werken voor jouw positie. Ook mag dat niet een reden zijn voor ontslag.

Ontslag kaderlid

4. Je werkgever voert bij ontslag van een kaderlid eerst overleg met de vakbondsbestuurder, tenzij er sprake is van ontslag op staande voet.

Aantal kaderleden

5. Het aantal leden van een kaderledengroep is als volgt bepaald;
 - voor een vestiging met minder dan 100 werknemers: maximaal 3 kaderleden;
 - voor een vestiging van 100 en meer maar minder dan 300 werknemers: maximaal 5 kaderleden;
 - voor een vestiging van 300 en meer werknemers: maximaal 7 kaderleden.

ADDENDUM structurele afspraken als gevolg van nieuwe toeslagenmatrix en pauzebeleid
Als gevolg van de toeslagenmatrix en het eenduidige pauzebeleid zijn een aantal structurele afspraken gemaakt tussen cao-partijen:

Structureel voor Royal Lactalis Leerdammer B.V.:

- Werknemers die formeel onder de cao Particulier Kaas Pakhuis (PKP) vallen krijgen de vakantierechten zoals vastgelegd in de cao PKP, art 12.1 met uitzondering van lid a t/m e (dit betekent 172,8 uur in plaats van 224 uur)
- Voor werknemers die formeel onder de cao PKP vallen, geldt de toeslagenmatrix cao PKP.

BIJLAGE III FUNCTIELIJST

De meest voorkomende functieomschrijvingen en de functierangorde uit het ORBA functiehandboek voor Zuivelindustrie (2014) zijn in onderstaande tabel weergegeven. Het volledige functiehandboek is bij besluit d.d. 16 december 2014 algemeen verbindend verklaard (Staatscourant 19 december 2014, nr. 33518) en gepubliceerd.

Groep I (0-39½)

03.07 Assistent laborant
01.20 Assistent productie

Groep II (40-59½)

06.09 Secretaresse
06.14 Schoonmaker
02.08 Orderverzamelaar
01.19 Medewerker kaaspakhuis

Groep VI (120-139½)

05.05 Administratief medewerker melkgeld
01.07 Allround operator processing (dagvers)
01.05 Voorman verpakken (ingrediënten)
04.05 Monteur E
06.06 HR assistent
02.04 Grondstoffenplanner
01.10 Allround operator (poeder)



Groep III (60-79½)		04.06	Monteur W
01.09	Machinebediende (dagvers)	06.12	Coördinator facilities
02.07	Heftruckchauffeur	06.11	Medewerker 1e lijns ondersteuning ICT
01.18	Operator verpakking (kaas)	05.07	Medewerker debiteuren
06.13	Medewerker facilities	Groep VII (140-159½)	
06.10	Telefoniste/receptioniste	06.03	Medewerker consumentenservice
Groep IV (80-99½)		05.06	Medewerker masterdata
06.02	Medewerker orderacceptatie	02.01	Teamleider logistiek
01.15	Botermaker	04.04	Allround storingsmonteur
01.17	Operator kaaspakhuis	06.01	Commercieel medewerker binnendienst
05.10	Assistent administratie	03.04	Allround analist
01.11	Operator verpakking (poeder)	03.03	Medewerker kwaliteitsborging
01.08	Operator vul- & verpakkingsafdeling (dagvers)	05.03	Medewerker kostprijzen
02.06	Medewerker expeditie	01.04	Teamleider (blikmelk)
04.07	Assistent monteur	05.04	Medewerker salarisadministratie
03.06	Microbiologisch laborant	01.03	Teamleider processing (dagvers)
Groep V (100-119½)		06.04	Medewerker ordermanagement export
01.13	Operator vullen & steriliseren (condens)	01.21	Operator procesoptimalisatie
01.12	Allround operator verpakkingsunit (ingrediënten)	Groep VIII (160-179½)	
01.16	Allround operator kaasmakerij (kaas)	04.01	Voorman TD
05.09	Medewerker administratie	03.02	QESH-coördinator
01.14	Operator bussenproductie (condens)	04.02	Werkvoorbereider TD
04.08	Administratief medewerker TD	02.03	Productieplanner
02.02	Voorman logistiek	06.05	HR officer
06.07	Medewerker tijdsregistratie	06.08	Directiesecretaresse
02.05	Logistiek operator (geautomatiseerd magazijn)	05.02	Bedrijfsadministrateur
04.09	Technisch magazijn beheerder	04.03	Besturingstechnicus
01.06	1e Operator verpakking (kaas)	05.01	Teamleider financiële administratie
05.08	Medewerker crediteuren	03.01	Teamleider laboratorium
03.05	Analist	01.01	Teamleider (kaasfabriek)
		01.02	Teamleider processing (condens)

BIJLAGE IV SALARISSCHALEN

Salarisschaal per 1 juli 2024								
Functiejaarschaal in euro's per maand (inclusief een verhoging van 1,0% t.o.v. 1 april 2024)								
Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0- fj.	2.457,51	2.579,45	2.641,35	2.773,36	2.874,48	3.097,68	3.376,26	3.720,00
1- fj.	2.502,38	2.623,70	2.683,25	2.817,49	2.918,57	3.140,61	3.415,34	3.757,41
2- fj.	2.548,01	2.668,54	2.725,77	2.862,32	2.963,46	3.184,03	3.454,66	3.794,92
3- fj.	2.594,57	2.714,32	2.768,89	2.907,59	3.008,78	3.228,03	3.494,56	3.832,71
4- fj.	2.641,88	2.760,96	2.812,88	2.954,12	3.055,25	3.272,66	3.534,89	3.871,11
5- fj.	2.689,98	2.808,17	2.857,60	3.001,01	3.102,32	3.317,88	3.575,76	3.909,81
6- fj.	2.739,07	2.856,32	2.902,82	3.048,81	3.149,91	3.363,79	3.616,89	3.948,79
7- fj.	2.789,06	2.905,32	2.948,86	3.097,26	3.198,15	3.410,20	3.658,75	3.988,24
8- fj.	2.839,86	2.955,19	2.995,51	3.146,61	3.247,41	3.457,50	3.700,87	4.028,00
9- fj.	2.891,74	3.005,90	3.043,07	3.196,49	3.297,32	3.505,16	3.743,63	4.068,30
10- fj.	2.944,39	3.057,35	3.091,41	3.247,49	3.348,11	3.553,62	3.786,80	4.108,97
11- fj.	2.998,21	3.109,70	3.140,37	3.299,23	3.399,67	3.602,78	3.830,33	4.149,94
12- fj.	3.052,88	3.163,08	3.190,24	3.351,76	3.451,76	3.652,69	3.874,51	4.191,31
13- fj.			3.240,73	3.404,87	3.504,81	3.703,10	3.919,36	4.233,44
14- fj.			3.292,15	3.459,16	3.558,66	3.754,18	3.964,64	4.275,57
15- fj.					3.613,36	3.806,23	4.010,37	4.318,29
16- fj.					3.668,93	3.858,94	4.056,58	4.361,49
17- fj.							4.103,35	4.404,85
18- fj.							4.150,71	4.448,95



BIJLAGE V SALARISSCHALEN VOOR WERKNEMERS MET EEN ARBEIDSBEPERKING

SALARISSCHAAL VOOR WERKNEMERS MET EEN ARBEIDSBEPERKING	
PER 1 JULI 2024 (cao Zuivel)	
Functiejaarschaal in euro's per maand	
Groep	A
0- fj.	2.150,50
1- fj.	2.193,51
2- fj.	2.236,52
3- fj.	2.279,53
4- fj.	2.322,54
5- fj.	2.365,55
6- fj.	2.408,56
7- fj.	2.451,57
8- fj.	2.494,58
9- fj.	2.537,59
10- fj.	2.580,60

De werkgever stelt bij iedere verhoging van het wettelijk minimumloon de salarisschaal A als volgt vast:

- het bedrag bij 0-fj is 100% van het wettelijk minimumloon voor werknemers van 21 jaar en ouder
- het bedrag bij 10-fj is 120% van het wettelijk minimumloon voor werknemers van 21 jaar en
- tussen 0-fj en 10-fj verhoogt de werkgever de bedragen steeds met gelijke stappen (het verschil tussen het bedrag bij 10-fj en het bedrag bij 0-fj delen door 10).

Bovenstaande schaal is voor 2024 gebaseerd op 262 werkbare dagen van 7,2 uur.

Voor 2025 geldt dat bovenstaande rekenmethode wordt toegepast op basis het dan geldende wettelijk minimumuurloon en 261 werkbare dagen van 7,2 uur.

Onafhankelijk van je arbeidspatroon dien je voor ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimum uurloon te ontvangen.¹

BIJLAGE VI ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVZERKERING

1. Grondslag

1. De grondslag is het dagloon voor de WGA. Dit is gebaseerd op het salaris in het jaar vóór de maand waarin je ziek bent geworden.
2. Voor zover dit laatstverdiende salaris uitgaat boven het maximum dagloon, bedoeld in artikel 13, eerste lid, WIA is er sprake van een gemaximeerde grondslag. De gemaximeerde grondslag is gelijk aan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 13, eerste lid, WIA.

2. Berekening

De WGA-hiaat uitgebreid verzekering voorziet in een periodieke uitkering bij arbeidsongeschiktheid aan de verzekerde werknemer, als aanvulling op de WGA-loongerelateerde uitkering, de WGA-loonaanvullingsuitkering of de WGA-vervolguitkering.

Afhankelijk van de situatie vult de WGA-hiaat uitgebreid verzekering het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris aan tot 75% of 70% conform de navolgende berekeningen:

1. Bij benutting van ten minste 50% van de resterende verdien capaciteit wordt de verzekeringsuitkering als volgt berekend:
 $(75\% \times \text{grondslag}) - ((\text{WGA-uitkering} + \text{WW-uitkering}) + ((\text{nieuw inkomen} \times 75\%) \times \text{factor f}))$
2. Bij benutting van minder dan 50% van de resterende verdien capaciteit wordt de verzekeringsuitkering als volgt berekend:

¹ Vaste maandsalarissen op WML-niveau kunnen bij individuele werknemers alleen toegepast worden wanneer er sprake is van een vaste overeengekomen arbeidsduur per week. Aan de individuele werknemer wordt ten minste het minimumuurloon dat geldt in het betreffende tijdvak over het gemiddeld aantal arbeidsuren van de betreffende maand, afgeleid van het totaal aantal arbeidsuren van de individuele werknemer in dat kalenderjaar, betaald.



- (70% * grondslag) -/- ((WGA-uitkering + WW-uitkering) + ((nieuw inkomen * 70%) x factor f))
3. Bij 80% of meer arbeidsongeschiktheid wordt de verzekeringsuitkering als volgt berekend:
(75% * grondslag) -/- (WGA-uitkering + WW-uitkering)
factor f = maximum SV-loon gedeeld door het ongemaximeerde jaarloon.
De f-factor is maximaal 1.

3. Tijdstip van ingang, duur en indexatie van de uitkering van de WGA hiaat uitgebreid verzekering

De uitkering van de WGA-hiaat uitgebreid verzekering gaat in op de dag dat de werknemer recht heeft op een WGA-uitkering volgens de WIA en duurt zolang dit recht bestaat.
De uitkering wordt jaarlijks geïndexeerd o.b.v. de WIA-index (waarbij deze gemaximeerd wordt op maximaal 3% per jaar).

4. Kosten

De werkgever neemt de kosten van de WGA-hiaat uitgebreid verzekering voor zijn rekening.

5. Keuze verzekeraar

1. De werkgever is verplicht de WGA-hiaat uitgebreid verzekeringen onder te brengen bij een geregistreerde verzekeraar.
2. De pensioencommissie kan onderzoeken of de verzekeringsvoorwaarden en het uitkeringsbeleid van de bedoelde verzekeraars, zoals onder lid 5 sub 1 van deze bijlage verwoord, voldoen aan door haar vast te stellen uitgangspunten.
3. De aanspraken en rechten van de werknemers zijn onderworpen aan de verzekeringsvoorwaarden van de verzekeraar.

6. Einde dienstverband

Als het dienstverband van de werknemer met de werkgever eindigt, vervalt de aanspraak op de WGA-hiaat uitgebreid verzekering. Dit geldt niet als het dienstverband eindigt als gevolg van ziekte/arbeidsongeschiktheid.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 maart 2025.

Dictum III

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

Dit betekent in het licht van de gelijke behandelingswetgeving dat ten aanzien van bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt terwijl daarvoor een objectieve rechtvaardiging vereist is, partijen in de uitvoeringspraktijk moeten zorgen voor een legitiem doel waarbij de ingezette middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Voor gewijzigde wet- en regelgeving door de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon per 1 januari 2024 geldt ook dat bij strijdigheid genoemde gewijzigde wet- en regelgeving prevaleert zoals de regelen in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Dit betekent onder andere dat indien de salarisbedragen lager zijn dan het wettelijk minimum(uur)loon, de wettelijke bedragen van toepassing zijn en dat in de loonopgave ook melding gemaakt moet worden van het voor desbetreffende werknemer van toepassing zijnde minimumuurloon.

Dictum IV

Voor zover in de in dictum I opgenomen bepalingen wordt verwezen naar informatie die gepubliceerd is op een website, geldt dat de informatie zoals opgenomen op die website geen onderdeel uit maakt van dit besluit tot algemeenverbindendverklaring. Deze informatie wordt aangemerkt als toepassingspraktijk van cao-bepalingen, zoals bedoeld in paragraaf 3.1. van het Toetsingskader AVV. De inhoud van deze informatie valt niet onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Uitgezonderd zijn de verwijzingen die wettelijk zijn toegestaan.

Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant



waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 april 2025 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 24 september 2024

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
P.S. Nanhekhan*