

**COLLECTIEVE  
ARBEIDSOVEREENKOMST**

voor de

**ZUIVELINDUSTRIE**

Voor de periode 1 april 2010 tot en met 31 maart 2012

## CAO VOOR DE ZUIVELINDUSTRIE

voor de periode van 1 april 2010 t/m 31 maart 2012

Tussen de

Nederlandse Zuivel Organisatie (NZO) gevestigd te Zoetermeer namens de volgende leden:

- FrieslandCampina N.V. uitsluitend voor de aan FrieslandCampina N.V. gelieerde ondernemingen FrieslandCampina Werknemers B.V., FrieslandCampina Kievit B.V. en FrieslandCampina Riedel B.V.
- 'DOC Kaas' BA en de aan 'DOC Kaas' BA gelieerde onderneming DOC Volac Nutrition UA
- Coöperatieve Zuivelfabriek 'Rouveen' UA
- Coöperatieve Zuivelonderneming CONO BA
- Bel Leerdammer B.V.
- Vreugdenhil Dairy Foods B.V. uitsluitend voor de aan Vreugdenhil Dairy Foods B.V. gelieerde ondernemingen Promelca B.V., Nemelco B.V. en Phoenix B.V.
- De Graafstroom B.V.

enerzijds

en

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,  
CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,  
De Unie, Vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg

anderzijds

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

## HOOFDSTUK I

### ALGEMENE BEPALINGEN

#### Artikel 1

##### Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. **Werkgever:** één van de in de aanhef genoemde rechtspersonen.
2. **Werknemer:** ieder die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is van een werkgever en van wie de functie is ingedeeld of gezien het functieniveau behoort te worden ingedeeld in één van de functiegroepen I t/m VIII als vermeld in bijlage I.
3. **Groep:** salarisgroep.
4. **Schaalsalaris:** het bedrag dat is vermeld in de tabellen, opgenomen in bijlage II van deze CAO.
5. **Functiesalaris:** het bedrag dat is vermeld in de tabellen, opgenomen in bijlage II van deze CAO plus eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 7 en artikel 10.
6. **Tijdloon:** al hetgeen door de werknemer, indien deze werkzaam is geweest in de functie die hij gewoonlijk uitoefent, over de voorafgaande 12 of 13 weken of een veelvoud hiervan met een maximum van 52 weken is verdiend krachtens het bepaalde in de hoofdstukken III en IV doch met uitzondering van de reiskostenvergoeding en van 20% van de verdiende beloning voor overwerk. In afwijking van het voorgaande kan de werkgever met de personeelsvertegenwoordiging en de betrokken werknemersorganisaties voor de duur van minimaal één jaar overeenkomen dat als tijdloon zal gelden al hetgeen door de werknemer, indien deze werkzaam zou zijn geweest in de functie die hij gewoonlijk uitoefent, zou zijn ontvangen krachtens het bepaalde in de hoofdstukken III en IV met inbegrip van de beloning voor roostermatig of te verwachten overwerk, doch met uitzondering van de beloning voor alle overige overwerk en van reiskostenvergoeding, met dien verstande dat deze afwijkingen gemeld worden bij de Contact Commissie<sup>1</sup>).
7. **Personeelsvertegenwoordiging:** de ondernemingsraad dan wel bij ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in artikel 36.
8. **Dienst:** de aaneengesloten uren waarin werkzaamheden worden verricht onder vermelding van de begintijd en de eindtijd, eventueel onderbroken door pauzes.
9. **Ploeg:** een groep personen die gezamenlijk dezelfde werktijdenregeling doorlopen. Een ploeg kan ook uit één persoon bestaan.
10. **Werktijdenregeling:** een regeling die aangeeft op welke dagen van de week en tijdstippen van de dag (groepen van) werknemers hun werkzaamheden verrichten. De werktijdenregeling wordt vormgegeven door voor een periode van minimaal één roostercyclus de diensten van (groepen van) werknemers van een afdeling of ploeg weer

---

<sup>1</sup> Indien de werkgever overgaat van het systeem van achteruitkijken naar het systeem van vooruitkijken, vindt over de invoeringsdatum hiervan overleg plaats met de werknemersorganisaties.

te geven, aangevuld met eventuele collectieve verlofdagen, onder vermelding van het aantal weken dat één roostercyclus omvat en het aantal medewerkers op wie de werktijdenregeling van toepassing is.

11. **Roostercyclus:** een aaneengesloten periode waarin een afdeling of ploeg een reeks van alle voorkomende soorten en opeenvolgende diensten in de desbetreffende werktijdenregeling volledig heeft doorlopen. Daarvan is sprake als de desbetreffende reeks van diensten volgens welke de afdeling of ploeg van de werknemer(s) werkzaam is (zijn), zich in de werktijdenregeling begint te herhalen.
12. **Rooster:** een schema, dat per werknemer aangeeft welke werktijdenregeling en diensten gedurende een bepaalde kalenderperiode (we(e)k(en), maand) van toepassing zijn.
13. **BW:** het burgerlijk wetboek, boek 7 titel 10.

## Artikel 2

### Verplichtingen van partijen

Partijen verplichten zich alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen en gedurende de duur van deze overeenkomst geen werkstaking te zullen toepassen of toepassing daarvan te zullen bevorderen en in het algemeen generlei actie te voeren of te steunen, ook niet van derden, welke ten doel heeft anders dan door middel van overleg wijziging te brengen in het bepaalde in de CAO dan wel van de arbeidsvoorwaarden van de werknemer.

## Artikel 3

### Verplichtingen van werkgever en werknemer

1. Werkgever en werknemer zijn verplicht het in deze CAO bepaalde naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen en zich te gedragen gelijk een goed werkgever en een goed werknemer betaamt.
2. Het is de werknemer niet geoorloofd zonder toestemming van de werkgever betaalde arbeid in loondienst voor derden te verrichten, dan wel arbeid als zelfstandige te verrichten, indien daardoor de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 4 wordt overschreden.
3. Het is de werkgever niet toegestaan een werknemer in dienst te nemen, die in dienst getreden zijnde, tegelijkertijd in volledige dienst is van een andere werkgever in of buiten de zuivelindustrie.
4. De werkgever is verplicht de werknemers in voldoende mate werkkleding gratis in bruikleen te geven. Indien de werkgever na overleg met de personeelsvertegenwoordiging van oordeel is dat de werknemer bij de uitoefening van zijn functie aangepast schoeisel dient te dragen, zal de werkgever hem dat gratis in bruikleen geven. De werknemer dient het hem in bruikleen verstrekte met zorg te behandelen.
5. De werkgever is verplicht de werknemer het materiaal – vervoermiddelen daar onder begrepen – te verschaffen dat deze voor de uitoefening van zijn werkzaamheden nodig

heeft dan wel de werknemer voor het gebruik van eigen materiaal een redelijke vergoeding te verstrekken.

6. De werkgever zal een beleid voeren gericht op het bestrijden van ongewenste intimiteiten in de werkorganisatie. Dit beleid zal per onderneming nader worden uitgewerkt.

## HOOFDSTUK II

### NORMALE ARBEIDSDUUR

#### Artikel 4

##### **Wekelijkse arbeidsduur**

1. De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld over een jaar berekend 36 uur per week.
2. Bij de inrichting van de werktijdenregeling zullen de normen van de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet van voor 1 april 2007 van toepassing zijn (zie bijlage VI). Bovendien dient te worden voldaan aan de volgende voorwaarden:
  - a. De arbeidsduur per dienst bedraagt maximaal 9 uur per dag, uitgezonderd voor werknemers in de vervoerssector.
  - b. De arbeidsduur bedraagt gemeten over een aaneengesloten periode van 6 weken maximaal 216 uur. In afwijking hiervan kan met de personeelsvertegenwoordiging worden overeengekomen dat gemeten over een tijdvak van 13 weken de arbeidsduur gemiddeld maximaal 40 uur per week bedraagt.
3. Voor werknemers, werkzaam in een volcontinu 5 ploegendienst, gelden in afwijking van het bepaalde in de leden 1 en 2 van dit artikel de bepalingen in artikel 16.

#### Artikel 5

##### **Vaststelling van de werktijdenregelingen**

1. De werkgever is verplicht in overleg met de personeelsvertegenwoordiging de werktijdenregelingen voor de vestiging(en) van de onderneming vast te stellen, met inachtneming van het bepaalde in Artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden. De vaststelling dient ten minste 4 weken vóór de invoering van de desbetreffende werktijdenregeling plaats te vinden.
2. De werkgever is verplicht het voor de werknemer geldende rooster uiterlijk 7 dagen vóór aanvang van het rooster voor de betreffende week aan de werknemer mee te delen. Roosterwijzigingen binnen 7 dagen voor aanvang van het rooster zullen zoveel mogelijk beperkt worden en zullen in overleg met de werknemer plaatsvinden. In geval van roosterwijzigingen binnen 7 dagen voor aanvang van het rooster, is het bepaalde in artikel 18 van toepassing.

#### Artikel 6

##### **A. 58-jarigenregeling**

1. De werknemer kan op zijn verzoek – in afwijking van de voor hem geldende arbeidsduur – korter gaan werken.<sup>1</sup> Voorwaarde is dat de werknemer 5 jaar onafgebroken voorafgaande aan het gebruik maken van de regeling werkzaam was en is:
  - in een rooster dat gepaard gaat met onaangename uren als bedoeld in artikel 13 of
  - in een ploegendienstrooster als bedoeld in artikel 16 of

---

<sup>1</sup> In het algemeen in een rooster van 4 dagen.

- in een functie waarbij het gebruikelijk is dat in opdracht van de werkgever consignatiedienst wordt gelopen zoals bedoeld in artikel 20 en waarbij regelmatig sprake is van extra opkomsten.

Voor de werknemer werkzaam in dagdienst, die reeds vóór 1 december 2008 daadwerkelijk gebruik maakte van de 58-jarigenregeling, wordt deze regeling gecontinueerd.

Het verzoek tot korter werken dient de werknemer tijdig aan de werkgever kenbaar te maken. In overleg met betrokken werknemer stelt de werkgever, in beginsel voor een periode van één jaar, het rooster vast waarin de verkorte wekelijkse arbeidsduur van de werknemer is vastgelegd.

2. De werknemer, als bedoeld in lid 1 van dit artikel, werkzaam op de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 4, kan zijn arbeidsduur verkorten tot 32 uur. De werknemer met een normale arbeidsduur als vermeld in artikel 16, kan zijn arbeidsduur naar rato verkorten.  
De werknemer, als bedoeld in artikel 1 van dit artikel, met een andere arbeidsduur dan de normale arbeidsduur als vermeld in artikel 4 en artikel 16, kan de voor hem geldende arbeidsduur naar rato verkorten.
3. Voor de werknemer als bedoeld in lid 2 van dit artikel zijn de bepalingen van deze CAO op overeenkomstige wijze van toepassing als voor een deeltijdwerknemer, met uitzondering van de aanspraken op pensioen als bedoeld in de CAO inzake pensioenen 2006 voor de zuivelindustrie en de werkgeversbijdrage verplichte collectieve pensioenspaarregeling als bedoeld in artikel 34a van deze CAO. De opbouw van pensioenaanspraken wordt onverkort door de werkgever voortgezet alsof de werknemer werkzaam is op basis van de tot dat moment voor hem geldende arbeidsduur per week.
4.
  - a. De werknemer als bedoeld in lid 1 ontvangt over de als gevolg van de verkorte arbeidsduur niet gewerkte uren 73,1% van het tijdloon exclusief de in het tijdloon begrepen beloning voor overwerk.
  - b. De werknemer, die op grond van dit lid een beloning ontvangt voor niet gewerkte uren, verricht in principe geen meerwerk dan wel overwerk. Ingeval het toch noodzakelijk is meerwerk of overwerk te verrichten, vervalt voor de betreffende uren, de beloning conform dit lid.
  - c. Als meerwerk geldt door of namens de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur overschreden wordt, maar waardoor de normale wekelijkse arbeidsduur, als bedoeld in artikel 4 en artikel 16, niet wordt overschreden.
  - d. Als overwerk geldt door of namens de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de normale wekelijkse arbeidsduur, als bedoeld in artikel 4 en artikel 16, wordt overschreden.
  - e. Niet gewerkte uren die als gevolg van meerwerk dan wel overwerk vervallen zijn, kunnen op een ander tijdstip alsnog worden genoten, mits binnen een periode van 30 dagen nadien.
  - f. De vakantietoeslag en eindejaarsuitkering worden ook toegekend over de beloning voor de niet gewerkte uren.
5. Voor werknemers die op grond van de onder lid 1 t/m 4 bedoelde regeling een beloning ontvangen voor niet gewerkte uren, geldt ingeval van samenloop van niet gewerkte uren met vakantie dan wel arbeidsongeschiktheid, dat deze uren niet op een ander tijdstip ingeroosterd worden of vervangen worden door een uitkering in geld, ook niet bij beëindiging van het dienstverband.

## **B. Extra vrije uren voor werknemers van 61 jaar en ouder**

1. Werknemers van 61, 62, 63 en 64 jaar kunnen, voor zover zij niet deelnemen aan de regeling zoals genoemd in lid A.1 t/m A.3 van dit artikel, op hun verzoek extra vrije uren opnemen tot ten hoogste:  
2 uur per week voor 61-jarigen;  
3 uur per week voor 62-jarigen;  
4 uur per week voor 63-jarigen;  
5 uur per week voor 64-jarigen;  
te rekenen vanaf de dag waarop de betrokken werknemers de 61-, 62-, 63- resp. 64-jarige leeftijd hebben bereikt.
2. De werknemers die van de regeling als bedoeld in lid B.1 gebruik willen maken, dienen hun wens daartoe tijdig aan de werkgever kenbaar te maken. In overleg met betrokkene worden door de werkgever de tijdstippen waarop de werknemer de extra vrije uren opneemt, in beginsel voor een periode van een jaar vastgesteld onder vastlegging in een rooster in de vorm van een aantal uren per week of hoogstens één dag in een zekere periode.
3. Niet-opgenomen extra vrije uren als bedoeld in lid B.1 als gevolg van een samenloop met vakantie, arbeidsongeschiktheid en dergelijke, vervallen en mogen niet vervangen worden door een uitkering in geld, ook niet bij beëindiging van het dienstverband.
4. De werknemer ontvangt over de opgenomen extra vrije uren als bedoeld in lid B.1 85% van het tijdloon voor die uren. Ingeval van arbeidsongeschiktheid vindt over die uren aanvulling tot 85% van het tijdloon plaats. Het hierboven gestelde zal geen gevolgen hebben voor de pensioenrechten van de betrokken werknemers.
5. Een werknemer als bedoeld in lid B.1, die in een kwartaal gemiddeld minder dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 4 werkt, heeft aanspraak op een proportioneel gedeelte van de in lid B.1 genoemde aantallen uren.
6. De werknemers als bedoeld in lid B.1 van dit artikel komen in beginsel niet voor het verrichten van overwerk in aanmerking. In geval dit toch noodzakelijk is, geldt als overwerk door of namens de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de normale wekelijkse arbeidsduur, als bedoeld in artikel 4, wordt overschreden. De als gevolg van overwerk niet opgenomen extra vrije uren kunnen op een ander tijdstip alsnog worden genoten, mits binnen een periode van 30 dagen nadien.

## Artikel 7

### **Dagelijkse arbeidstijden**

De normale arbeidstijden voor werknemers niet zijnde administratief personeel, dienen zoveel mogelijk te vallen tussen 06.30 uur en 17.00 uur, met dien verstande dat het de werkgever is toegestaan na overleg met de personeelsvertegenwoordiging genoemde tijdstippen een half uur vroeger of later te stellen onder handhaving van het totaal van 10½ uur binnen deze tijdstippen. De normale dagelijkse arbeidstijden voor het administratief personeel dienen zoveel mogelijk te vallen tussen 07.30 uur en 18.00 uur.



## HOOFDSTUK III

### ALGEMENE BELONINGSBEPALINGEN

#### Artikel 8

##### **Functiegroepen en salarisschalen**

1. De functies van de werknemers worden ingedeeld in functiegroepen aan de hand van de functielijst, als vermeld in bijlage I van deze CAO. De werkgever is verplicht de werknemer schriftelijk mede te delen welke functie hij verricht en in welke functiegroep deze functie is ingedeeld. Het voorgaande is eveneens van toepassing in geval van functiewijziging.
2. Het schaalsalaris dat de werknemer toekomt naar gelang van de groep waarin zijn functie is ingedeeld en zijn functiejaren, staat vermeld in de tabellen welke als bijlage II bij deze CAO zijn gevoegd en geacht worden daarvan deel uit te maken.
3. De werknemer die langer dan één week een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt gedurende die periode het schaalsalaris dat hij zou hebben gekregen wanneer hij definitief in die hogere functie was geplaatst. Indien de waarneming korter dan een aaneengesloten periode van een jaar heeft geduurd, ontvangt de werknemer na afloop het salaris dat hij ontving vóór waarneming. Indien de waarneming een aaneengesloten periode van een jaar of langer heeft geduurd, geldt na afloop het bepaalde in artikel 8 lid 7. Onder zijn oorspronkelijke salaris wordt in het laatste geval verstaan het salaris dat is toegekend tijdens de waarneming.
4. Werknemers die definitief worden overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden. Bij indeling in een hogere salarisschaal bedraagt de verhoging van het schaal salaris ten minste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0-functiejaren van de twee betrokken salarisschalen of zoveel meer functie jaren als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.
5. Indien een werknemer al dan niet op eigen verzoek in een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, gaat een eventuele wijziging van het schaalsalaris in met ingang van de betalingsperiode volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden.
6. Indien een werknemer op eigen verzoek in een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0-functiejaren van de twee betrokken salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
7. Indien een werknemer op grond van medische redenen in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend, dat ten minste gelijk is aan zijn oorspronkelijke salaris. Indien het toekennen van functiejaren daartoe niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.

8. Werknemers zullen ten hoogste één jaar in functiegroep I ingedeeld blijven en vervolgens ingedeeld worden in functiegroep II met dien verstande dat degenen aan wie 1 of 2 functie jaren in groep I zijn toegekend, in groep II met 0-functiejaren worden ingeschaald. Bij toekenning van 3 resp. 4 functie jaren in groep I worden zij met 1 resp. 2 functie jaren in groep II ingeschaald.
9. Indien de werkgever een van deze CAO afwijkend systeem van groepsindeling in zijn onderneming wenst toe te passen, dient daarvoor de toestemming te worden verkregen van de Contact Commissie. Het verzoek daartoe, dat dient te zijn gebaseerd op een door deskundigen opgesteld werkclassificatierapport, wordt door de werkgever slechts ingediend nadat overleg is gepleegd met de daarvoor in aanmerking komende werknemersorganisatie(s).

#### Artikel 9

##### **Toepassing van de salarisschalen**

1. Werknemers ontvangen een schaalsalaris op basis van hun aantal functie jaren d.w.z. het aantal jaren dat zij op 1 januari van enig jaar onafgebroken in eenzelfde functiegroep ingedeeld zijn geweest, vermeerderd met de extra functie jaren, welke hen eventueel zijn toegekend bij de invoering van de nieuwe beloningsstructuur per 1 april 2001 of op grond van het bepaalde in artikel 8 in de leden 4, 6 en 7 (functie jaren schaal).
2. De verhoging van het schaalsalaris op grond van functie jaren vindt plaats per 1 januari van elk kalenderjaar, tenzij de betrokken werknemer op 1 juli daaraan voorafgaande nog niet in dienst was, in welk geval hem 1 jaar later, op 1 januari van het daarop volgende jaar, een verhoging zal worden toegekend van het schaalsalaris op grond van functie jaren.

#### Artikel 10

##### **Persoonlijke toeslag**

1. Het schaalsalaris van werknemers aan wie een persoonlijke toeslag is toegekend bij de herziening van de beloningsstructuur per 1 januari 1981, de herziening van de functielijst per 1 januari 1991, de herziening van de beloningsstructuur per 1 april 2001 dan wel de herziening van de functielijst (zie bijlage I) per 1 januari 2005, wordt verhoogd met het bedrag van deze persoonlijke toeslag.
2. De persoonlijke toeslag wordt gedurende de looptijd van deze CAO niet verhoogd.
3. De persoonlijke toeslag vervalt geheel of gedeeltelijk bij overplaatsing in een hoger ingedeelde functie indien en voor zover het nieuwe schaalsalaris gelijk of hoger is dan het oude schaalsalaris plus persoonlijke toeslag, dat de werknemer genoot voordat hij werd overgeplaatst.

## Artikel 11

### **EHBO-diplomatoeslag en BHV-toeslag**

1. Een werknemer die in het bezit is van een geldig EHBO-diploma en aan wie door de werkgever een taak in het bedrijf is toebedeeld waarvoor het bezit van het diploma nodig of gewenst is, ontvangt daarvoor een bedrag ter grootte van 3% van het schaalsalaris van functiegroep VI bij 14 functie jaren per betalingsperiode.
2. Een werknemer die binnen de onderneming een taak vervult als bedrijfshulpverlener en in het bezit is van het daarvoor vereiste en geldige BHV-certificaat respectievelijk diploma ontvangt een bedrag ter grootte van 1% van het schaalsalaris van functiegroep VI bij 14 functie jaren per betalingsperiode. Indien deze werknemer reeds op grond van het eerste lid van dit artikel een toeslag ontvangt, komt de werknemer niet in aanmerking voor voornoemde BHV-toeslag.
3. De werknemer ontvangt daarenboven een vergoeding voor de werkelijk gemaakte extra reis- en studiekosten nodig voor het behalen van het EHBO-diploma respectievelijk BHV-certificaat. Cursussen, verbonden aan het verkrijgen en het instandhouden van het EHBO-diploma respectievelijk BHV-certificaat, worden zo mogelijk in werktijd, met doorbetaling van het tijdloon, gehouden. Indien en voorzover een werknemer daarvoor zijn vrije tijd moet bestemmen, ontvangt hij per cursusuur het basisuurloon.

## Artikel 12

### **Betaling van de beloning**

1. De werkgever stelt de beloning van de werknemer vast voor een tijdvak van een week of een maand.
2. De werkgever is verplicht uiterlijk op de laatste dag van het bepaalde tijdvak de beloning voor het betreffende tijdvak, aan iedere werknemer uit te betalen vergezeld van een salarisbrief, waarop is vermeld:
  - a. de naam en het registratienummer van de werknemer;
  - b. het tijdvak waarop de betaling betrekking heeft;
  - c. het bruto loonbedrag, gespecificeerd volgens het functiesalaris, functiegroep, toeslagen, vergoeding voor overwerk en andere beloningen;
  - d. de loonheffing en premies sociale verzekeringswetten;
  - e. andere toegepaste kortingen, gespecificeerd.
3. In afwijking van het bepaalde in lid 2 is de werkgever bevoegd de wisselende bestanddelen van de beloning te specificeren en uit te betalen uiterlijk in de eerstvolgende betalingsperiode.

## HOOFDSTUK IV

### ARBEID WELKE RECHT GEEFT OP EEN TOESLAG

#### Artikel 13

##### **Arbeid op onaangename uren**

1. Onder arbeid op onaangename uren wordt verstaan arbeid buiten de in artikel 7 bedoelde normale dagelijkse arbeidstijd.
2. De werknemer ontvangt voor arbeid op onaangename uren per uur een toeslag van 0,95% van het functiesalaris per week, tenzij deze arbeid wordt verricht op het weekeinde of in aanmerking komt voor een toeslag als bedoeld in artikel 19 lid 4, dan wel een toeslag voor volcontinuïdient als bedoeld in artikel 16, lid 3.

#### Artikel 14

##### **Arbeid op het weekeinde**

1. Onder arbeid op het weekeinde wordt verstaan arbeid op zaterdag, op zondag, dan wel op maandag vóór 06.30 uur.
2. Voor arbeid op het weekeinde ontvangt de werknemer voor elk gewerkt uur de navolgende toeslagen, tenzij hij in aanmerking komt voor de toeslag als bedoeld in artikel 16 lid 3:
  - a. voor arbeid op zaterdag vóór 17.00 uur : 1,25% van het functiesalaris per week;
  - b. voor arbeid op zaterdag na 17.00 uur : 2,5% van het functiesalaris per week;
  - c. voor arbeid op zondag : 3% van het functiesalaris per week;
  - d. voor arbeid op maandag vóór 06.30 uur : 1,25% van het functiesalaris per week.

#### Artikel 15

##### **Toeslag bij overplaatsing in een andere werktijdenregeling**

1. De werknemer die, na gedurende een aaneengesloten periode van tenminste 1 jaar werkzaam te zijn geweest in een werktijdenregeling, waarbij regelmatig per week op onaangename uren als bedoeld in artikel 13 moest worden gewerkt dan wel regelmatig arbeid op het weekeinde als bedoeld in artikel 14 is verricht, wordt overgeplaatst anders dan door eigen toedoen – behoudens het bepaalde in lid 2 – in een werktijdenregeling, die tenminste gemiddeld 5 onaangename uren per week minder telt dan het voorgaande voor hem geldende werk tijdenregeling en/of waarin geen of lager beloonde weekendarbeid als bedoeld in artikel 14 lid 2 voorkomt, ontvangt nog gedurende de navolgende tijd het gehele of een deel van het bedrag ter hoogte van de oude verdiende toeslagen als bedoeld in artikel 13 lid 2 en/of artikel 14 lid 2:

1. a. indien langer dan één jaar ononderbroken in eenzelfde werktijdenregeling is gewerkt: de nog lopende maand plus 1 maand zijn oude toeslag, en vervolgens:  
4 maanden 80%  
2 maanden 60%  
1 maand 40%  
1 maand 20%  
van zijn oude toeslag.
  - b. indien 5 jaren of langer ononderbroken in eenzelfde werktijdenregeling is gewerkt: de nog lopende maand plus 1 maand zijn oude toeslag, en vervolgens:  
6 maanden 80%  
4 maanden 60%  
3 maanden 40%  
3 maanden 20%  
van zijn oude toeslag.
  - c. bij 58-jarige leeftijd en ouder, mits 5 jaren of langer ononderbroken in eenzelfde werktijdenregeling is gewerkt: de nog lopende maand plus 1 maand zijn oude toeslag, en vervolgens:  
8 maanden 80%  
6 maanden 60%  
6 maanden 40%  
6 maanden 20%  
van zijn oude toeslag.
- Dit alles evenwel met dien verstande dat het onder a., b. en c. gestelde plaatsvindt totdat de beloning, behorende bij de nieuwe werktijdenregeling, bereikt is.
2. Bij herplaatsing in een met een hogere toeslag voor onaangename uren en/of weekenduren beloonde werktijdenregeling of bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie, wordt de onder lid 1 sub 1. bedoelde dan geldende toeslag evenveel verminderd als het maandinkomen stijgt.
2. Werknemers van 55 jaar of ouder kunnen op hun verzoek uit de ploegendienst treden, indien er een vervangende dagdienstfunctie voor hen beschikbaar is. Het bepaalde in lid 1 sub 1.c. is op hen van toepassing.

## Artikel 16

### **Volcontinu 5 ploegendienst<sup>1</sup>**

1. Voor de volcontinu 5 ploegendienst bedraagt, in afwijking van het bepaalde in artikel 4, de normale arbeidsduur op jaarbasis gemiddeld 33,6 uur per week. Daarbij wordt gewerkt in een werktijdenregeling, die voldoet aan de volgende voorwaarden:
  - a. de arbeidsduur per dienst bedraagt maximaal 9 uur;
  - b. per ploeg zijn er gemiddeld 21 diensten per 5 weken;
  - c. er wordt niet meer dan 6 diensten aaneengesloten gewerkt.

---

<sup>1</sup> Over de op 31 maart 2001 reeds bestaande volcontinudiensten in 5 ploegen worden, indien gewenst, op ondernemingsniveau met de werknemersorganisaties nadere afspraken gemaakt.

2. De werknemer, werkzaam in een rooster als bedoeld in lid 1, ontvangt het volledige functiesalaris als bedoeld in artikel 1 lid 5, behorend bij een normale arbeidsduur van 36 uur per week.
3. De werknemer werkzaam in een volcontinu 5 ploegendienstrooster ontvangt een toeslag op zijn functiesalaris van gemiddeld 31,11%. Indien de werkgever het rooster van de werknemer wijzigt, nadat de werknemer daarvan overeenkomstig het bepaalde in artikel 5 lid 2 in kennis is gesteld, is het bepaalde in artikel 18 van toepassing.
4. Indien de werknemer arbeid verricht op of rondom een feestdag zijn de bepalingen van artikel 19 van overeenkomstige toepassing. Naast de in het voor gaande lid genoemde toeslag van 31,11% ontvangt de werknemer voor arbeid op een feestdag de toeslag als genoemd in artikel 19 lid 4, met dien verstande dat hierop in mindering wordt gebracht:
  - a. het percentage genoemd in artikel 13 lid 2, indien en voorzover de arbeid wordt verricht op tijdstippen als bedoeld in artikel 13 lid 1, niet zijnde het weekeinde;
  - b. het percentage genoemd in artikel 14 lid 2, indien de arbeid op het week einde wordt verricht.Deze vermindering zal niet méér bedragen dan het percentage genoemd in artikel 19 lid 4.
5. Indien de werknemer overeenkomstig het bepaalde in artikel 17 lid 1 overwerk<sup>1</sup> verricht zijn de bepalingen in artikel 17 van overeenkomstige toepassing. Eveneens ontvangt de werknemer voor betreffend overuur de toeslag, voor zover van toepassing, als bedoeld in artikel 13 lid 2 dan wel artikel 14 lid 2.
6. De werknemer, werkzaam in de volcontinu 5 ploegendienst, heeft naar rato van het bepaalde in artikel 24 leden 1 en 4 recht op 17,42 uur vakantie per maand dienstverband.
7. Voor de werknemer, die wordt overgeplaatst naar een met een ander toeslagpercentage beloonde werktijdenregeling, zijn de bepalingen van artikel 15 van toepassing.

#### Artikel 17

##### **Overwerk**

1.
  - a. Onder overwerk wordt verstaan door of namens de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de in het voor de betrokken werknemer geldende rooster – met inachtneming van het bepaalde in artikel 4 – vastgelegde arbeidsduur per week wordt overschreden. In de arbeidsduur per week zijn tevens begrepen de in betreffende week verzuimde uren, waarover op grond van bepalingen in deze CAO het tijdloon is doorbetaald dan wel op grond van het bepaalde in artikel 28 en in lid 4 van dit artikel is verzuimd.
  - b. Van overwerk is voor een deeltijdwerknemer sprake, indien deze werknemer meer uren arbeid verricht dan het voor hem geldende rooster per week aangeeft en de werktijd valt buiten de grenzen van het in de betreffende afdeling of ploeg normaal geldende rooster per week.

---

<sup>1</sup> Op ondernemingsniveau kan met de werknemersorganisaties worden afgesproken dat de arbeidsduur voor de bepaling van overwerk wordt gerekend over de roostercyclus.

2. Overwerk dient zoveel mogelijk te worden voorkomen, doch de werknemer in volledige dienst is verplicht overwerk te verrichten, indien de werkgever zulks in verband met de werkzaamheden in het bedrijf noodzakelijk acht. De werkgever dient, indien de werknemer overwerk dient te verrichten, hem dit zo mogelijk tenminste 5 uur van tevoren mede te delen.  
De verplichting tot het verrichten van overwerk geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.  
Moet overwerk worden verricht over een tijdvak van enige duur, dan dient de werkgever vooraf overleg te plegen met de personeelsvertegenwoordiging, met inachtneming van het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden voor zover van toepassing. Voorts is de werkgever verplicht periodiek aan de personeelsvertegenwoordiging, alsmede desgevraagd aan de betrokken werknemersorganisaties, verslag uit te brengen van het aantal gewerkte uren.
3. Voor ieder uur overwerk dat de werknemer verricht, ontvangt hij 3,51% van het functiesalaris per week.
4. Overuren worden bij voorkeur zoveel mogelijk uitbetaald en kunnen slechts indien de werknemer dat uitdrukkelijk wenst, worden gecompenseerd met vrije tijd. Voor zover het tegoed het maximum van 60 uren overschrijdt, kunnen de uren boven de 60 verplicht worden aangewezen door de werkgever dan wel onvoorwaardelijk worden opgenomen door de werknemer. Hierbij geldt voor zowel werkgever als werknemer een aanzegtermijn van 7 kalenderdagen. De werkgever kan de werknemer verplichten het uitstaande compensatietegoed of delen daarvan (voor zover dat de 60 uur overschrijdt) op te nemen binnen een termijn van 12 weken. De werknemer heeft het recht om binnen dezelfde termijn van 12 weken het tegoed boven de 60 uur te compenseren. Compensatie-uren die het maximum van 60 uur niet overschrijden, dienen binnen 12 weken in onderling overleg te worden gecompenseerd.
5. Bij het aanwijzen van compensatie-uren door de werkgever geldt dat dit alleen kan geschieden op basis van hele of halve dagen of diensten. Compensatie met vrije tijd mag niet plaatsvinden op zaterdagen, zondagen en feestdagen. De werkgever zal er echter naar streven dat aan een werknemer in de vierploegendienst die op een roostervrije zaterdag of zondag arbeid heeft verricht, de compenserende vrije tijd wel op zaterdag resp. zondag zal worden terug gegeven. Werkgever en werknemer kunnen te allen tijde in onderling overleg besluiten om tot de uitbetaling van het tegoed compensatie-uren over te gaan.
6. Indien compenserende vrije tijd wordt opgenomen conform de daartoe in lid 4 gegeven mogelijkheid, ontvangt de betrokkene voor ieder uur overwerk alleen de overwerktoeslag van 0,88% van het functiesalaris per week.

#### Artikel 18

##### **Beloning bij afwijkend rooster**

Indien het rooster van de werknemer, nadat hij hiervan op grond van artikel 5 lid 2 in kennis is gesteld wordt gewijzigd, ontvangt de werknemer minimaal de bij het oorspronkelijke rooster behorende toeslagen, tenzij het gewerkte rooster beloond wordt met hogere toeslagen. In het laatste geval ontvangt de werknemer de bij het gewerkte rooster behorende toeslagen.

## Artikel 19

### Arbeid op feestdagen

1. Onder arbeid op feestdagen wordt verstaan arbeid op één der volgende dagen: Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag en de door de overheid aan te wijzen dag ter viering van Koninginnedag, alsmede in kalenderjaren welke deelbaar zijn door 5, 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag.
2. In beginsel wordt op een feestdag niet gewerkt. Indien de werknemer vanwege een feestdag verzuimt op uren, die hij volgens zijn normale rooster zou dienen te werken, wordt over de vanwege de feestdag verzuimde uren het tijdloon doorbetaald. Tenminste eenmaal per jaar zal de werkgever met zijn personeelsvertegenwoordiging overleg plegen over de arbeid op feestdagen.
3. Indien de werknemer op een feestdag als bedoeld in lid 1 van dit artikel arbeid verricht, worden de gewerkte uren in vrije tijd gecompenseerd. Daarenboven ontvangt de werknemer voor elk gewerkt uur op de feestdag de toeslag overeenkomstig het bepaalde in lid 4, sub b. van dit artikel.
4. Voor arbeid die eindigt of begint op een feestdag ontvangt de werknemer<sup>1</sup> de navolgende toeslagen voor elk uur:
  - a. voor arbeid op de dag  
voor de feestdag na 17.00 uur : 1,25% van het functiesalaris per week;
  - b. voor arbeid op de feestdag zelf : 3,88% van het functiesalaris per week;
  - c. voor arbeid op de dag  
na de feestdag vóór 6.30 uur : 1,25% van het functiesalaris per week.Valt de feestdag op het weekeinde, dan ontvangt de werknemer uitsluitend de toeslag als bedoeld onder sub b. van dit lid en dus niet de toeslagen vermeld in artikel 14. Indien de arbeid als bedoeld onder sub a. of c. van dit lid valt op het weekeinde, geldt uitsluitend de toeslag als bedoeld in artikel 14 lid 2.
5. Op bid- en dankdagen worden, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging, de werknemers die daarom verzoeken in de gelegenheid gesteld hun kerkdiensten en/of bijeenkomsten bij te wonen. Indien op deze dagen vrijaf genomen of gegeven wordt, worden deze dagen als snipperdagen beschouwd.

## Artikel 20

### Vergoeding van consignatie en extra opkomst

1. Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per periode van 24 uur een vergoeding van:  
3,2% van het functiesalaris per week van maandag tot en met vrijdag;  
9% van het functiesalaris per week op zaterdagen, op zondagen en feestdagen.  
Voor gedeelten van 24 uur periode met een minimum van 4 uur geldt een pro ratobetaling.

---

<sup>1</sup> Voor werknemers in de volcontinu 5 ploegendienst geldt het bepaalde in artikel 16 lid 4.



2. Geconsigneerde werknemers die in opdracht van de werkgever een extra gang van huis naar het bedrijf moeten maken, ontvangen per extra opkomst de navolgende vergoeding: 2,4% van het functiesalaris per week van maandag tot en met vrijdag; 6% van het functiesalaris per week op zaterdagen, op zondagen en feestdagen.

De werknemer, die niet geconsigneerd is en die – na in kennis te zijn gesteld over het voor hem geldende rooster en het daarin aangegeven aantal opkomsten – verneemt dat hij in opdracht van de werkgever een extra gang van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt per extra opkomst eveneens de boven staande vergoeding.

3. De geconsigneerde werknemer die in opdracht van de werkgever een extra gang van huis naar het bedrijf heeft gemaakt, ontvangt over de gewerkte tijd het functiesalaris en de eventuele bijbehorende toeslagen conform deze CAO, met dien verstande dat per opkomst vorenstaande over minimaal één uur wordt uitbetaald.
4.
  - a. De werknemer die buiten zijn normale rooster werkt op uren die vallen tussen 23.00 en 07.00 uur de volgende ochtend en die dat werk heeft aangevangen vóór 07.00 uur, hoeft niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal tenminste 8 uren heeft gerust, waartoe hij maximaal 8 uur kan verzuimen. Verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen vanaf de aanvang van de dagdienst volgend op de hier bedoelde nachturen en worden normaal doorbetaald. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.
  - b. Indien de tussen genoemde uren gewerkte tijd minder dan een uur beloopt, wordt niettemin per opkomst één uur betaald.

## HOOFDSTUK V

### ENIGE BIJZONDERE CATEGORIEËN WERKNEMERS

#### Artikel 21

##### **Deeltijdwerknemer**

1. Een deeltijdwerknemer is een werknemer, met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan, waarin de arbeidsduur is gesteld op minder uren per week dan de normale arbeidsduur, onverminderd het bepaalde in artikel 6 lid B.1 respectievelijk artikel 16 lid 1.
2. Voor de deeltijdwerknemer als bedoeld in lid 1 zijn de bepalingen van deze CAO – tenzij anders vermeld – naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing.
3. Indien een deeltijdwerknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende rooster per week aangeeft, doch de werktijd binnen de grenzen van het in de betreffende afdeling of ploeg normaal geldende rooster blijft, is sprake van meerwerk.
4. Over meerwerk vindt betaling plaats ter grootte van het voor de deeltijdwerknemer geldende uurloon. Het meerwerk wordt zowel voor de berekening van het vakantierecht als voor de bepaling van de eindejaarsuitkering en de vakantietoeslag volledig in aanmerking genomen. Deze uren tellen ook mee voor het bepalen van de berekeningsbasis bij doorbetaling van en aanvulling op het loon tijdens arbeidsongeschiktheid.

#### Artikel 22

##### **Leerlingen**

1.
  - a. Een praktijkovereenkomst in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg kan alleen afgesloten worden op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst met de betrokken werknemer. De arbeidsovereenkomst is alsdan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en eindigt, ongeacht het bepaalde in artikel 32, door het eindigen of niet op de normale tijd aangaan van de leerovereenkomst. Een model van een dergelijke arbeidsovereenkomst is als bijlage III bij deze CAO gevoegd.
  - b. Indien een werknemer tijdens het bestaan van een arbeidsovereenkomst die niet vooruitlopende op het afsluiten van een praktijkovereenkomst is aangegaan, de opleiding in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg gaat volgen, eindigt de arbeidsovereenkomst niet door het eindigen van de praktijkovereenkomst, doch blijven de ontslagbepalingen van hoofdstuk VIII onverminderd van toepassing.
2.
  - a. Werknemers die werkzaam zijn als leerling volgens de beroepsbegeleidende leerweg, hebben de voor het volgen van een vakopleiding benodigde tijd vrijaf met behoud van loon. In afwijking van het bepaalde in artikel 8 lid 1 en 2 ontvangen deze werknemers:
    - gedurende het volgen van de opleiding voor niveau II (basis beroeps beoefenaar), tenminste het schaaalsalaris, geldend voor werknemers ingedeeld in functiegroep I:

- gedurende het volgen van een opleiding voor niveau III (vakfunctionaris), tenminste het schaalsalaris, geldend voor werknemers ingedeeld in functiegroep II;
  - b. Werknemers die vóór het sluiten van de praktijkovereenkomst reeds in een hogere functiegroep waren ingedeeld, blijven na het sluiten van de praktijkovereenkomst in deze functiegroep ingedeeld.
3. Op de werknemer bedoeld in dit artikel is artikel 11 niet van toepassing.
  4. De tijd die de leerling binnen zijn rooster besteedt aan het volgen van aanvullend algemeen vormend en/of op het beroep gericht onderwijs volgens het programma van de Landelijke Stichting Beroepsopleiding Agrarische Sectoren (LOBAS) wordt mede tot de normale wekelijkse arbeidsduur gerekend en als zodanig beloond.
  5. De werkgever zal, indien een vakopleiding wordt gevolgd, de reiskosten en de kosten voor noodzakelijke leermiddelen vergoeden.
  6. De door de leerling wegens schoolbezoek gemaakte reiskosten worden door de werkgever vergoed, indien en voor zover zij meer dan 2% van het voor de leerling geldende schaalsalaris bedragen.
  7. Aan niet-leerplichtige werknemers tot en met 17 jaar wordt, indien zij deelnemen aan vakonderwijs dan wel aan cursussen van erkende vormingsinstituten, maximaal 1 dag per week vrijaf met behoud van salaris gegeven.
  8. Het in de voorgaande leden bepaalde is, voor zover relevant, van overeenkomstige toepassing ten aanzien van leerlingen voor functies in de administratieve sector.
  9. Het hiervoor in de leden 1 t/m 8 bepaalde heeft niet betrekking op partieel leerplichtige werknemers.

#### Artikel 23

#### **Partieel leerplichtige werknemers**

1. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale wekelijkse arbeidsduur voor hem wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen waarop hij aan de leerplicht onderworpen is.
2. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de CAO vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
3. Het aantal in de CAO bepaalde vakantie-uren zal, met inachtneming van de verhouding welke bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
4. Op de dagen waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet of anderszins vrijaf heeft, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.

5. In geval een werknemer op de dag(en) waarop hij van de onderwijsinstelling vakantie geniet of anderszins vrijaf heeft, vrijwillig arbeid verricht, zal hij daar voor het normale voor hem geldende salaris ontvangen in evenredigheid met de vrijwillig gewerkte tijd. Het werken op de in dit lid bedoelde dagen brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantieuren, zoals bepaald in lid 3.
6. Als overwerk wordt beschouwd de arbeid waardoor de normale wekelijkse arbeidsduur als bedoeld in lid 1 van dit artikel wordt overschreden met uitzondering van de arbeid als bedoeld in lid 5.

## HOOFDSTUK VI

### VAKANTIE

#### Artikel 24

##### **Vakantie**

1. De werknemer, niet werkzaam in de volcontinu 5 ploegendienst, heeft recht op:
  - a. 16,67 uur vakantie per maand dienstverband, indien hij de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt tot het bereiken van de 60-jarige leeftijd.
  - b. 18 uur vakantie per maand dienstverband, indien hij de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt. Van de tijd, die de werknemer beneden de leeftijd van 18 jaar besteedt aan het deelnemen aan een kamp (een zgn.werkweek) dat georganiseerd wordt binnen het cursusprogramma van een vormingsinstituut, mag ten hoogste 24 uren als vakantie worden aangemerkt.
  - c. 18 uur vakantie per maand dienstverband, indien hij de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.Voor werknemers in volcontinu 5 ploegendienst geldt het bepaalde in artikel 16 lid 6.
2. De werkgever is verplicht tijdig overleg te plegen met de personeelsvertegenwoordiging over het vakantieschema en de eventuele algemene snipperdagen met inachtneming van het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden voor zover van toepassing.
3. Voor de berekening van de vakantie wordt een werknemer die voor of op de 15e van de maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste dag van de maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten. Wanneer een werknemer na de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd de werknemer een evenredig recht op vakantie krijgen.
4. Indien de werknemer die in het lopende contractjaar arbeid verricht in een rooster, dat gepaard gaat met tenminste 44 diensten per jaar, waarbij tussen 23.00 uur en 06.00 uur ten minste 3 uur wordt gewerkt, heeft recht op extra vakantie. Deze werknemer heeft naast het bepaalde in lid 1 recht op 24 uren extra vakantie per jaar. Het bepaalde in dit lid is niet van toepassing voor werknemers, werkzaam in een volcontinu 5 ploegendienst als bedoeld in artikel 16.
5. De werkgever is verplicht ten behoeve van iedere werknemer een vakantieregistratie bij te houden, waaruit het tegoed aan vakantierecht blijkt, waarop de werknemer lopende het vakantiejaar aanspraak heeft. Hierin dient te worden aangetekend de vakantie, welke door de werknemer is genoten, met dien verstande, dat de oudste aanspraak geacht wordt het eerste te worden gerealiseerd. Het vakantiejaar loopt van 1 april tot en met 31 maart van het daaropvolgende jaar.
6. Over de vakantieuren wordt aan de werknemer het tijdloon doorbetaald.
7. Van de vakantie dient een tijdvak van tenminste twee weken dan wel indien de werknemer zulks verzoekt, drie weken aaneengesloten te worden genoten tussen 15 mei en 15 september, resp. – indien het bedrijfsbelang zulks vereist, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging met inachtneming van het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden, voor zover van toepassing – tussen 30 april en

1 oktober. De tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie stelt de werkgever vast in overleg met de werknemer, waarbij de werknemer tijdig, vóór 1 december van enig jaar, duur en tijdstip van de door hem gewenste aaneengesloten vakantie dient op te geven en de werkgever hem vóór 1 januari daaraanvolgend dient mee te delen in hoeverre aan zijn wensen met betrekking tot de aaneengesloten vakantie kan worden voldaan. De werkgever is bevoegd ten hoogste drie dagen aan te wijzen als algemene snipperdagen.

8. De bij beëindiging van de dienstbetrekking nog aan de werknemer toekomende vakantieuren worden verrekend. Deze uren mogen – tenzij anders tussen werkgever en werknemer wordt overeengekomen – niet in de opzegtermijn worden gegeven.
9. Vakantieuren dienen in beginsel opgenomen te worden in het vakantiejaar waarin zij zijn opgebouwd. Bij niet-opneming daarvan vóór 1 oktober van het nieuwe vakantiejaar is de werkgever gerechtigd data vast te stellen, waarop de werknemer deze uren zal genieten.
10. Ten aanzien van de vakantie van werknemers uit niet-EU-landen dient de werkgever met inachtneming van de Wet op de Ondernemingsraden, voor zover van toepassing, een voor zijn onderneming geldende regeling te treffen, waarin mede een regeling voor twee vrije dagen voor Islamitische werknemers ter vervulling van hun godsdienstplichten kan worden opgenomen.

#### Artikel 25

##### **Koop/verkoop van vakantieuren**

1. De werkgever zal de werknemer in de gelegenheid stellen maximaal 40 vakantieuren per jaar te kopen, dan wel maximaal 40 vakantieuren per jaar te verkopen.
2. De waarde van een uur is gelijk aan 100% van het tijdloon, vastgesteld op het moment van verrekening.
3. De keuze voor het kopen of verkopen van uren geschiedt conform de per onderneming in overleg met de personeelsvertegenwoordiging op te stellen uitvoeringsregels.
4. Het kopen van uren is alleen mogelijk onder de voorwaarde dat deze uren na aankoop worden genoten en dat het saldo aan vakantieuren aan het einde van het vakantiejaar nihil is.
5. De waarde van verkochte uren kan, voor zover fiscaal is toegestaan, worden benut voor de opbouw van aanvullende pensioenaanspraken, dan wel worden omgezet in een betaling aan de werknemer.
6. Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering worden conform artikel 26 berekend op het verlaagde inkomen (bij koop) resp. het verhoogde inkomen (bij verkoop).
7. Koop resp. verkoop van uren heeft geen gevolgen voor de grondslagen terzake van de opbouw van het pensioen als bedoeld in de CAO inzake pensioenen 2006 voor de zuivelindustrie en de verplichte collectieve pensioenspaarregeling als bedoeld in bijlage IX van deze CAO.

## **Toeslagen**

### **A. Eindejaarsuitkering**

1. De werkgever zal aan het einde van het kalenderjaar aan de werknemer een eindejaarsuitkering toekennen van 3% van het in dat jaar genoten inkomen.
2. Voor de uitbetaling van de in lid 1 bedoelde uitkering geldt als minimum een brutobedrag per jaar van € 564,85.
3. Aan de werknemer die in de loop van het kalenderjaar de dienstbetrekking verlaat, zal de in lid 1 van dit artikel genoemde eindejaarsuitkering worden uitbetaald naar rato van het aantal maanden dienstverband in het betreffende kalenderjaar.
4. Onder inkomen wordt verstaan alle uit de CAO en de sociale verzekeringswetten voortvloeiende inkomensbestanddelen, met uitzondering van de eindejaarsuitkering, de vakantietoeslag en de vergoeding van kosten die door de werknemer in verband met zijn dienstverband zijn gemaakt.

### **B. Vakantietoeslag**

1. De werknemer heeft per maand dienstverband recht op een vakantietoeslag van 8% van zijn inkomen over die maand.
2. Voor de uitbetaling van de verschuldigde vakantietoeslag geldt als minimum een brutobedrag per jaar van € 1.554,68.

Bij een dienstverband van minder dan 12 maanden in het betrokken vakantiejaar als bedoeld in artikel 24 lid 5 vindt een berekening plaats naar rato van het aantal maanden dienstverband, zowel ten aanzien van de vakantietoeslag als ten aanzien van het minimum.

3. Onder inkomen wordt verstaan alle uit de CAO en de sociale verzekeringswetten voortvloeiende inkomensbestanddelen, met uitzondering van de eindejaarsuitkering, de vakantietoeslag en de vergoeding van kosten die door de werknemer in verband met zijn dienstverband zijn gemaakt.
4. Behalve bij beëindiging van de dienstbetrekking – in welk geval het volle tegoed aan vakantietoeslag wordt uitbetaald – zal de betaling van de over enig vakantiejaar verdiende vakantietoeslag, voor zover nog niet genoten, plaatsvinden in de maand mei van het daarop volgende vakantiejaar.

## HOOFDSTUK VII

### VERZUIM

#### Artikel 27

##### Kort verzuim

1. Ten aanzien van de doorbetaling van het salaris vindt artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg geen toepassing.
2. De werkgever is verplicht de werknemer op diens verzoek vrijaf te geven en het voor hem geldende tijdloon door te betalen in de navolgende gevallen, waarbij in geval van deeltijdarbeid deze bepalingen in redelijkheid naar analogie dienen te worden toegepast.
  - 1e. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), eigen inwonende kinderen en huisgenoten van de dag van het overlijden af tot en met de dag van de lijkbezorging;
  - 2e. gedurende 2 werkdagen:
    - a. bij huwelijk van de werknemer;
    - b. bij bevalling van de echtgenote;
    - c. bij 40-jarig dienstverband van de werknemer;
    - d. bij adoptie van een kind door de werknemer;
  - 3e. gedurende maximaal één dag per week ingeval de werknemer beneden de leeftijd van 19 jaar op de dag vormings- of scholingscursussen bijwoont, onverminderd het in artikel 23 bepaalde;
  - 4e. gedurende één dag ingeval van overlijden van één der eigen uitwonende of aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, broeders of zusters of aangehuwde broeders of zusters;
  - 5e. gedurende 1 dag bij 25-jarig dienstjubileum van de werknemer alsmede bij zijn 25- en 40-jarig huwelijksfeest;
  - 6e. voor het bijwonen van de plechtigheid gedurende 1 dag:
    - a. bij huwelijk van één der eigen of pleegkinderen, broeders of zusters of één der ouders en aangehuwde broeders of zusters, c.q. bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van ouders of schoonouders;
    - b. bij begrafenis of crematie van één der eigen uitwonende of aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, broeders of zusters, aangehuwde broeders of zusters, grootouders of kleinkinderen;
    - c. bij priesterwijding van een broeder of zoon alsmede bij de grote professie van een eigen kind, broeder of zuster;
  - 7e. gedurende de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste 1 dag:
    - a. bij ondertrouw van de werknemer;
    - b. ingeval van noodzakelijke medische verzorging voor zover deze verzorging niet buiten de arbeidstijd plaats kan vinden;
    - c. voor het zoeken van een nieuwe werkgever, indien de werknemer is opgezegd en tenminste gedurende 6 weken onmiddellijk aan deze opzegging voorafgaande onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest;



- 8e. gedurende de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste 5 dagen voor werknemers in de laatste 2 jaar voorafgaand aan hun vervroegde uittreding c.q. pensionering voor het volgen van cursussen, die voorbereiden op zijn niet-actieve levensfase;
- 9e. gedurende de werkelijk benodigde tijd:
  - a. voor het afleggen van een examen aansluitende aan een studie, die in het belang van zijn werkzaamheden geacht kan worden te zijn;
  - b. voor het vervullen van een wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen;
  - c. bij het uitoefenen van het stemrecht, indien en voor zover dit niet buiten de arbeidstijd kan plaatsvinden.
- 3. In afwijking van het in de voorgaande leden bepaalde dient ten aanzien van werknemers in ploegdienst voor 'dag' gelezen te worden 'dienst'. Voor zover de betrokken werknemer 8 uur of langer afwezig is in verband met voren bedoeld verzuim dient werkgever in overleg met betrokkene hem in de gelegenheid te stellen tenminste 8 uur nachtrust te genieten.
- 4. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgeno(o)t(te) aangemerkt de persoon niet zijnde een bloed- of aanverwant in de rechte lijn, waarmee de werknemer een gemeenschappelijke huishouding voert op één adres. De gemeenschappelijke huishouding dient te zijn vastgelegd in een notariële acte. Uit de bepalingen van deze notariële acte dient te blijken dat er sprake is van een zorgplicht van de werknemer jegens zijn respectievelijk haar partner. Daar naast dient de acte bepalingen te bevatten omtrent de vermogensrechtelijke gevolgen van de beëindiging van de samenleving.

#### Artikel 28

##### **Onbetaald verlof**

- 1. De werknemer kan – indien hierdoor de goede voortgang van de werkzaamheden niet wordt belemmerd – per kalenderjaar maximaal 5 dagen onbetaald verlof opnemen, desgewenst in de vorm van halve dagen.  
Een verzoek hiertoe moet tenminste twee en in drukke perioden tenminste vier weken tevoren worden ingediend.
- 2. Opneming van onbetaald verlof geschiedt voor eigen rekening van de werknemer. Hiertoe wordt per dag onbetaald verlof een aftrek toegepast van 113,5% van het tijdloon over die dag. Het percentage van 113,5 geldt bij een basisvakantie van 25 dagen per jaar en rekening houdend met 6 door de week vallende feestdagen per jaar volgens de formule:

$$\frac{260 \text{ (werkdagen per jaar, waarover tijdloon wordt betaald)}}{260 - (25 + 6)} = 113,5$$

Eindejaarsuitkering en vakantietoeslag worden conform artikel 26 berekend over het aldus gekorte jaarinkomen.

- 3. Deze regeling geldt bij een volledig dienstverband. Voor deeltijdwerknemers geldt een pro-rato toepassing.

4. De werknemer, die voor het bijwonen van de viering van een niet-christelijke godsdienstige feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal onbetaald verlof worden gegeven, indien hierdoor de goede voortgang van de werkzaamheden niet wordt belemmerd.

#### Artikel 28.a

#### **Levensloopregeling**

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een collectieve levensloopregeling, waaraan de werknemer op vrijwillige basis kan deelnemen.
2. De voorwaarden van de levensloopregeling zijn opgenomen in bijlage VIII van deze CAO.

#### Artikel 29

#### **Verzuim voor het bijwonen van vergaderingen, congressen en cursussen**

1. a. Voor het bijwonen van vergaderingen en congressen van de werknemersorganisaties en de daaraan gelieerde jeugdorganisaties zal de werknemer die deel uitmaakt van één van de besturende organen dan wel afgevaardigde is van een afdeling, vrijaf worden gegeven en het voor hem geldende tijdloon worden doorbetaald gedurende de werkelijk benodigde tijd, mits het verzuim naar het oordeel van de werkgever in verband met de te verrichten werkzaamheden toelaatbaar is.  
Onder besturende organen als bedoeld in de eerste volzin worden verstaan:
  1. de in de statuten en reglementen van de werknemersorganisaties vast gelegde besturende organen op lokaal, regionaal en landelijk niveau;
  2. de door de werknemersorganisaties bij de werkgevers schriftelijk aangemelde andere dan onder punt 1 genoemde besturende organen op lokaal, regionaal en landelijk niveau, zoals kadergroepen en conserngroepen.Het aantal dagen betaald vrijaf dat wordt toegekend op grond van dit sublid zal op jaarbasis niet meer bedragen dan het in dit sublid bedoelde verleende betaald vrijaf dat gemiddeld op jaarbasis is toegekend in de periode 1 april 1988 tot 1 april 1990, vastgesteld per werknemers organisatie.
- b. Tussen de werkgever en de werknemersorganisaties zal overleg worden gepleegd over een regeling van betaald vrijaf voor werkgroepen op lokaal, regionaal en landelijk niveau, die bij bijzondere omstandigheden – zoals reorganisaties en fusies – door de werknemersorganisaties incidenteel kunnen worden opgericht, mits schriftelijk aangemeld bij de werkgever(s)organisaties).
- c. Voor het bijwonen van cursussen van werknemersorganisaties zal vrijaf worden gegeven en het voor hem geldende tijdloon worden doorbetaald voor wie door de werknemersorganisaties daartoe een verzoek wordt ingediend mits het verzuim naar het oordeel van de werkgever in verband met de te verrichten werkzaamheden toelaatbaar is. Het maximum aantal op basis van de eerste volzin toe te kennen cursusedagen bedraagt op jaarbasis drie dagen vermenigvuldigd met het aantal vooraf bij de werkgever aangemelde kaderleden, vastgesteld per werknemersorganisatie.
- d. Afwijzingen op verzoeken uit hoofde van deze bepaling zullen door de werkgever gemotiveerd ter kennis worden gebracht aan de betrokken werknemersorganisatie(s).
- e. De vóór 1 april 1990 bestaande regelingen op ondernemingsniveau die in positieve zin afwijken van het in dit lid bepaalde, worden gehandhaafd.

2. Aan een werknemer die deel uitmaakt van een PBO-orgaan zal op zijn verzoek vrijaf met behoud van het voor hem geldende tijdloon worden gegeven – indien en voor zover betrokkene geen vacatiegeld ontvangt – voor het bijwonen van vergaderingen van het betreffende PBO-orgaan, mits het verzuim naar het oordeel van de werkgever in verband met de te verrichten werkzaamheden toelaatbaar is.
3. Voor zover een ploegdienstwerknemer 8 uur of langer afwezig is in verband met voren bedoeld verzuim, dient werkgever in overleg met betrokkene hem in de gelegenheid te stellen tenminste 8 uur nachtrust te genieten.

## Artikel 30

### **Verzuim bij ziekte en ongeval**

1. I. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, ongeval, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten en waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden tot 1 januari 2004) en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, voor zover hierna niet anders is bepaald.
- II. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, ongeval, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten en waarbij de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, voorzover hierna niet anders is bepaald.
2. a. I. Indien de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt zal bij arbeidsongeschiktheid aan de werknemer gedurende maximaal 52 weken 70%<sup>1</sup> van het naar tijdruimte vastgestelde loon<sup>2</sup> (doch maximaal het voor de betrokken werknemer geldende maximum dagloon van de Wet financiering sociale verzekeringen) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer hierop een aanvulling tot 100% van het netto tijdloon<sup>3</sup>. Indien na afloop van de 52 weken de wettelijke loondoorbetalingsverplichting van werkgever wordt verlengd respectievelijk de WAO niet of later ingaat als gevolg van een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever of als gevolg van een gezamenlijk verzoek van werknemer en werkgever de WAO uit te stellen, dan zal de in dit lid bedoelde aanvulling dienovereenkomstig worden verlengd. Bij totstandkoming van nieuwe WAO wetgeving komt het bepaalde in de laatste volzin met onmiddellijke ingang te vervallen.
- II. Indien de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt zal bij arbeidsongeschiktheid aan de werknemer gedurende de eerste 104 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW 70% van het naar

---

<sup>1</sup> Indien deze termijn op basis van artikel 629 BW als gevolg van te late melding door de werkgever wordt verlengd, wordt de aanvullingsperiode eveneens met de duur van de vertraging verlengd.

<sup>2</sup> Hieronder wordt verstaan alle van te voren overeengekomen vaste loonbestanddelen.

<sup>3</sup> De hier bedoelde verplichting laat onverlet de eventueel voor de werkgever uit de Ziektewet en het Burgerlijk Wetboek voortvloeiende verplichting tot uitbetaling van de desbetreffende uitkering waarvoor andere referentieperiodes, loonbestanddelen en sociale verzekeringspremies gelden m.a.w. de hier bedoelde werknemer heeft in ieder geval uit hoofde van de Ziektewet dan wel het Burgerlijk Wetboek recht op loondoorbetaling of WAO-uitkering en daarnaast, voor zover dat meer is, op doorbetaling van het netto tijdloon uit hoofde van de CAO.

tijdruimte vastgestelde loon<sup>1</sup> (doch maximaal het voor de betrokken werknemer geldende maximum dagloon van de Wet financiering sociale verzekeringen) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als bedoeld in artikel 629 BW een aanvulling tot 100% van het netto tijdloon<sup>2</sup>. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als bedoeld in artikel 629 BW ontvangt de werknemer een aanvulling tot 90% van het netto tijdloon<sup>3</sup> in de eerste 26 weken van deze periode en een aanvulling tot 80% van het netto tijdloon<sup>4</sup> in de tweede 26 weken van deze periode. Over de uren die gewerkt worden in het kader van een re-integratietraject wordt 100% salaris (tijdloon) betaald.

- b. Indien de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt en een werknemer na het verstrijken van de wettelijke periode van de onder a.I. van dit lid bedoelde 52 weken dan wel na de onder a.I. van dit lid genoemde verlenging een uitkering ontvangt krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, is de werkgever verplicht, zolang de werknemer deze uitkering ontvangt, doch niet langer dan een jaar aan de werknemer het netto tijdloon te verstrekken onder aftrek van de netto loondervingsuitkeringen, welke de werknemer ontvangt krachtens de sociale verzekeringswetten (Ziektewet, Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, Algemene Arbeidsongeschiktheidswet, Werkloosheidswet), alsmede van de eventuele netto-inkomsten uit arbeid van de werknemer. De uitkering zal in elk geval nooit meer bedragen dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid.<sup>5</sup> De duur van de onder a.I. en b. genoemde aanvullingen zal tezamen in totaliteit nooit meer bedragen dan 104 weken.
- c. Voor de berekening van de onder b. van dit lid bedoelde aanvullingen op de uitkeringen krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering geldt het uitkeringsregime van vóór de wetswijziging van 1 augustus 1993.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> Hieronder wordt verstaan alle van te voren overeengekomen vaste loonbestanddelen.

<sup>2</sup> De hier bedoelde verplichting laat onverlet de eventueel voor de werkgever uit de Ziektewet en het Burgerlijk Wetboek voortvloeiende verplichting tot uitbetaling van de desbetreffende uitkering waarvoor andere referteperioden, loonbestanddelen en sociale verzekeringspremies gelden m.a.w. de hier bedoelde werknemer heeft in ieder geval uit hoofde van de Ziektewet dan wel het Burgerlijk Wetboek recht op loondoorbetaling of wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering en daarnaast, voor zover dat meer is, op doorbetaling van het netto tijdloon uit hoofde van de CAO.

<sup>3</sup> De hier bedoelde verplichting laat onverlet de eventueel voor de werkgever uit de Ziektewet en het Burgerlijk Wetboek voortvloeiende verplichting tot uitbetaling van de desbetreffende uitkering waarvoor andere referteperioden, loonbestanddelen en sociale verzekeringspremies gelden m.a.w. de hier bedoelde werknemer heeft in ieder geval uit hoofde van de Ziektewet dan wel het Burgerlijk Wetboek recht op loondoorbetaling of wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering en daarnaast, voor zover dat meer is, op doorbetaling van het netto tijdloon uit hoofde van de CAO.

<sup>4</sup> De hier bedoelde verplichting laat onverlet de eventueel voor de werkgever uit de Ziektewet en het Burgerlijk Wetboek voortvloeiende verplichting tot uitbetaling van de desbetreffende uitkering waarvoor andere referteperioden, loonbestanddelen en sociale verzekeringspremies gelden m.a.w. de hier bedoelde werknemer heeft in ieder geval uit hoofde van de Ziektewet dan wel het Burgerlijk Wetboek recht op loondoorbetaling of wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering en daarnaast, voor zover dat meer is, op doorbetaling van het netto tijdloon uit hoofde van de CAO.

<sup>5</sup> Met ingang van 1 januari 1989 is een invaliditeitspensioen voor werknemers van 25 jaar en ouder (met ingang van 1 januari 2006: 22 jaar en ouder en met ingang van 1 januari 2008: 21 jaar en ouder) ingevoerd (zie bijlage V).

<sup>6</sup> Vóór de hier bedoelde wetswijziging bedroeg de WAO-uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid 70% van het loon. Na de wetswijziging zijn duur en hoogte van deze uitkering afhankelijk van de leeftijd en de mate van arbeidsongeschiktheid.

- d. 1. Indien de eerste ziekte­dag op of na 1 januari 2004 ligt ontvangt de werknemer met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% of minder na de in lid 2.a.II bedoelde termijn van 104 weken gedurende de navolgende tijd een percentage van het verschil tussen het oorspronkelijke en het actuele netto tijdloon:
- 1 jaar 100%
  - 1 jaar 80%
  - 1 jaar 60%
  - 1 jaar 40%
  - 1 jaar 20%.
2. De werkgever heeft een inspanningsverplichting om voor de werknemer met een Arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% dan wel een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen 35 en 80% zo veel mogelijk herplaatsing te realiseren waarbij salarisniveau en verdien­capaciteit op elkaar aansluiten.
- e. Onder netto tijdloon van de werknemer, vermeld onder a., b. en d. van dit artikel, wordt verstaan het tijdloon als omschreven in artikel 1 lid 6, dat de werknemer, na inhouding van de loonheffing en de te zijnen laste komende sociale verzekeringspremies zou hebben genoten, indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.
- Onder netto uitkeringen resp. inkomsten uit arbeid als bedoeld onder b. worden verstaan de bruto bedragen, verminderd met de daarover ingehouden loonheffing, alsmede met de sociale verzekeringspremies, voor zover deze ten laste van de werknemer komen.
3. In afwijking van het in lid 2.a. bepaalde is de werkgever verplicht aan de werknemer, met wie schriftelijk is overeengekomen dat het dienstverband korter dan één jaar zal duren, de in lid 2.a genoemde aanvulling gedurende 6 weken uit te keren.
4. Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer is veroorzaakt door een derde, is de werknemer verplicht zijn volledige medewerking te verlenen aan het uitoefenen van het verhaalsrecht van de werkgever op de derde.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen op te schorten, te weigeren of in te trekken. Tevens heeft de werkgever op basis van artikel 629 BW het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling op te schorten en/of te weigeren. De nadere uitwerking van het bepaalde in dit lid is opgenomen in bijlage VII van deze CAO.
6. De medewerker die een second opinion aanvraagt in het kader van de re-integratie in passend werk, behoudt voor de duur van maximaal één maand (en indien korter dan één maand tot ten hoogste de datum van uitspraak inzake deze aanvraag) het recht op doorbetaling van het tijdloon. Deze doorbetaling tijdens behandeling van een second opinion als bedoeld in dit lid wordt ten hoogste eenmaal per kalenderjaar verleend.

#### Artikel 31

Vervallen per 1 januari 2006

## Artikel 32

### **Herhalingsoefeningen**

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer die voor herhalingsoefening in werkelijke militaire dienst is geroepen, een aanvulling te verstrekken tot het voor hem geldende tijdloon over de dagen, dat de werknemer militaire inkomsten en vergoeding krachtens het Inkomsten en Vergoedingsbesluit Militairen ontvangt.
2. De werknemer heeft geen aanspraak als bedoeld in het vorige lid indien hij door opzet, grove schuld of onzedelijkheid geen militaire en/of het hem toe komende vergoedingsbedrag ontvangt.
3. De werknemer is verplicht indien hij aanspraak maakt op de aanvulling als bedoeld in lid 1, aan de werkgever alle bescheiden, betrekking hebbende op de hoogte van de in lid 1 bedoelde militaire inkomsten en vergoedingsbedragen ter inzage over te leggen.

## HOOFDSTUK VIII

### AANVANG EN EINDE DIENSTBETREKKING

#### Artikel 33

##### **Indiensttreding en ontslag**

1. Het dienstverband wordt geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
2. Indien schriftelijk een proeftijd is bedongen, is gedurende de proeftijd het in artikel 670, leden 1 en 3 BW bepaalde niet van toepassing.
3. De opzegging van een dienstverband geschiedt met inachtneming van de opzegtermijnen als genoemd in artikel 672, leden 1 tot en met 4 BW, behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 678 BW en artikel 679 BW en in geval van beëindiging gedurende de proeftijd als bedoeld in lid 2 van dit artikel in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd.
4. Op werknemers, die op 31 december 1998 de 45-jarige leeftijd hadden bereikt en die vanaf die datum in dienst bij werkgever zijn gebleven, is het overgangsrecht uit de wet Flexibiliteit en Zekerheid van toepassing. Werkgever is verplicht hiervan aantekening te maken in het personeelsdossier.
5. De dienstbetrekking tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand, waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt.
6. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een ingeleende kracht, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als ingeleende kracht bij de werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de ingeleende kracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de tijdstermijn van artikel 668a (zijnde drie jaar) niet overschreden wordt, c.q. doortelt.

#### Artikel 34

##### **Aanvullende uitkering na einde dienstbetrekking**

1. Indien de werknemer na beëindiging van een dienstbetrekking welke tenminste één jaar onafgebroken heeft geduurd, aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, dan wel een zodanige aanspraak gehad zou hebben, indien hij niet een nieuwe betrekking zou hebben kunnen aanvaarden, ontvangt hij van zijn voormalige werkgever een aanvulling tot het voor hem laatstelijk geldende tijdloon:
  - a. hetzij op de uitkering krachtens de WW,
  - b. hetzij op het salaris dat hij in de nieuwe dienstbetrekking ontvangt, met inbegrip van een eventuele werkloosheidsuitkering, voor zover dat minder is.Deze aanvulling wordt verstrekt gedurende evenveel weken als de dienstbetrekking gehele jaren heeft geduurd, doch met een minimum van 6 weken. De aanvulling bedraagt maximaal het verschil tussen het voor de werknemer laatstelijk geldende tijdloon en de

uitkering krachtens de Werkloosheidswet, waarop geen korting is toegepast vanwege verwijtbare werkloosheid.

2. De in het eerste lid onder a. vermelde verplichting van de werkgever geldt niet met betrekking tot dagen waarover de voormalige werknemer geen uitkering ontvangt krachtens de Werkloosheidswet.
3. Indien de arbeidsovereenkomst via de kantonrechter onder toekenning van een schadeloosstelling dan wel onder de voorwaarden van een sociaal plan wordt beëindigd, is het bepaalde in de eerste twee leden van dit artikel niet van toepassing.

#### Artikel 34.a

#### **Werkgeversbijdrage ten behoeve van de verplichte collectieve pensioenspaarregeling**

1. De werkgever verstrekt aan de werknemer tot het bereiken van de 62-jarige leeftijd een bijdrage ter grootte van 3,25% van het pensioengevend salaris op jaarbasis. Met ingang van 1 januari 2009 wordt deze premie eveneens betaald bij langer doorwerken dan 62 jaar.  
De fiscale toets zal op de gebruikelijke wijze per werknemer per jaar plaatsvinden na herleiding van de bijdrage tot een percentage van de pensioengrondslag. Indien de werkgever geen individuele toets wil uitvoeren, kan hij gebruik maken van de staffel als vermeld in lid 5 van dit artikel.
2. De in lid 1 genoemde bijdrage wordt als inleg in de verplichte collectieve pensioenspaarregeling conform artikel 15 van de pensioenregeling 2006 als vermeld in de CAO inzake Pensioenen 2006 voor de zuivelindustrie gestort voor zover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden. Indien door de hiervoor genoemde bijdrage de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 worden overschreden, wordt het restant aan de werknemer ter vrije beschikking gesteld, waarbij deze de optie heeft om dit restant aan te wenden voor storting op zijn levenslooprekening. Kiest de werknemer hiervoor niet, dan wordt het restantbedrag (nadat de inhoudingen hebben plaatsgevonden) netto uitgekeerd aan de werknemer. Vorenstaande is uitdrukkelijk tussen partijen bij deze CAO overeengekomen i.v.m. het doel van deze regeling, t.w. het bieden van compensatie van het vervallen van (de bijdrage in) de per 1 januari 2006 vervallen regelingen voor vervroegde uittreding<sup>1</sup> op zodanige wijze dat er een alternatief wordt geboden dat zo goed mogelijk aansluit bij het financieringsdoel van de vervallen bijdrage en primair gericht is op het bieden van mogelijkheden tot vervroegde uittreding.
3.
  - a. Onder pensioengevend salaris wordt in dit artikel verstaan:  
Het vaste salaris op 1 januari van enig jaar of op latere datum van indiensttreding vermeerderd met het variabele salaris op 1 januari van enig jaar of op latere datum van indiensttreding.
  - b. Onder het vaste salaris wordt verstaan het vastgestelde schaalsalaris verhoogd met de persoonlijke toeslag en de vaste toeslagen, voor zover berekend over de in dit sublid bedoelde salarisbestanddelen. Als vaste toeslagen worden aangemerkt de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering en de EHBO-diplomatoeslag en BHV-toeslag.

---

<sup>1</sup> CAO inzake flexibele uittreding met kapitaaldekking voor de zuivelindustrie, CAO inzake pensioenen voor de zuivelindustrie en de CAO inzake pensioenen 2000 voor de zuivelindustrie.



Onder het vaste salaris wordt de uitkering als bedoeld in artikel 30 lid 2 sub d begrepen.

- c. Onder het variabele salaris wordt verstaan het totaal aan uitbetaalde variabele toeslagen. Als variabele toeslag wordt aangemerkt de toeslag uit hoofde van arbeid in ploegendienst, arbeid op onaangename uren, arbeid op het weekeinde, arbeid op feestdagen, vergoeding van consignatie en extra opkomst en de over voornoemde variabele toeslagen berekende vakantie toeslag en eindejaarsuitkering. Beloning voor overwerk wordt niet als variabel salaris aangemerkt.
4. De voorwaarden van de verplichte collectieve pensioenspaarregeling zijn opgenomen in bijlage IX van deze CAO.
5. a. Indien de werknemer de leeftijd van 45 jaar nog niet heeft bereikt, ontvangt hij volgens onderstaande staffel een lagere bijdrage in het kader van aanvullend pensioen en het restant als aanvullend salaris. Beide uitkeringen tezamen zullen nimmer hoger zijn dan 3,25% van het pensioengevend salaris op jaarbasis.
- b. De leeftijdsstaffel luidt als volgt:

<b>Leeftijd van de werknemer</b>	<b>Pensioenbijdrage</b>	<b>Salarisbijdrage</b>
21 tot en met 24 jaar	1,45%	1,80%
25 tot en met 29 jaar	1,75%	1,50%
30 tot en met 34 jaar	2,10%	1,15%
34 tot en met 39 jaar	2,45%	0,80%
40 tot en met 44 jaar	3,05%	0,20%
45 jaar tot en met 64 jaar	3,25%	0,00%

Indien deze staffel door wettelijke wijzigingen en/of wijzigingen in het in de onderneming van de werkgever van toepassing zijnde pensioenreglement fiscaal ontoelaatbaar wordt, wordt de staffel aangepast.

## 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. Partijen zijn van oordeel dat in beginsel alle functionele arbeidsplaatsen met een structureel karakter bezet dienen te worden door werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd. Het aantal flexibele arbeidsrelaties per onderneming zal maximaal 10% van het totaal aantal arbeidsplaatsen bedragen, waarbij afwijkingen van deze norm naar boven mogelijk zijn in overleg met de werknemersorganisaties. In het in de vorige volzin bedoelde overleg zal de werkgever aan de hand van een vestigingsplaatsenplan aangeven waarom hij van de norm wenst af te wijken. Hierbij zal – indien de onderneming meerdere vestigingen omvat – tevens de onderlinge relatie tussen vestigingen aan de orde komen, toegelicht met een getalsmatige onderbouwing van het betreffende aantal flexibele arbeidsrelaties. Voor deze bepaling wordt onder flexibele arbeidsrelaties verstaan:
    1. werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met uitzondering van scholieren en andere vakantiewerkers in de periode van 1 juni tot 1 september;
    2. uitzendkrachten, met uitzondering van scholieren en andere vakantie werkers in de periode van 1 juni tot 1 september.
  - 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 werknemers in de onderneming, uitgesplitst per vestiging:
    - met een dienstverband voor onbepaalde tijd;
    - met een dienstverband voor bepaalde tijd;
    - met een afroepcontract;
    - werkzaam als uitzendkracht,waarbij zal worden aangegeven hoeveel van de flexibele contracten een incidenteel dan wel een structureel karakter dragen en hoeveel van de flexibele 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 Centrum voor Werk en Inkomen, 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 Centrum voor Werk en Inkomen, c.q. afmelden.
5. De werkgever zal het gebruikmaken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde ingeleende krachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit 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. Als regel geldt een maximale inleenperiode voor ingeleende krachten van 6 maanden. De beloningsbepalingen van de CAO zijn ook van toepassing op ingeleende krachten, met uitzondering van scholieren van 23 jaar of jonger in de periode 1 juni tot 1 september. Voor ingeleende krachten met uitzondering van de hiervoor genoemde scholieren, geldt dat de wettelijke vakantietoelage 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.

## HOOFDSTUK X

### SLOTBEPALINGEN

#### Artikel 36

##### **Personeelsvertegenwoordiging**

Indien in een onderneming geen ondernemingsraad in de zin van de Wet op de Ondernemingsraden is ingesteld, wordt door de werknemers gezamenlijk een representatieve personeelsvertegenwoordiging aangewezen, bestaande uit tenminste drie leden.

#### Artikel 37

##### **Bedrijvenwerk**

1. Activiteiten van de werknemersorganisaties in het kader van het bedrijvenwerk in de onderneming zijn toegestaan, mits hierdoor de voortgang van de werkzaamheden en het functioneren van de personeelsvertegenwoordiging niet geschaad worden en mits de voorzitter en andere bestuursleden van de bedrijfsledengroep als zodanig bij werkgever bekend zijn.
2. Tussen de werkgever en de werknemersorganisaties zal overleg gepleegd worden over de aard, omvang en vorm van de eventueel nodige faciliteiten. Hierbij wordt in het bijzonder gedacht aan:
  - a. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden van bijeenkomsten van bedrijfsledengroepen van de werknemersorganisaties;
  - b. de mogelijkheid van contact binnen het bedrijf maar buiten de werktijd met leden van de werknemersorganisaties;
  - c. contact van de voorzitter der bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de werknemersorganisaties binnen de werktijd indien dit door bijzondere omstandigheden buiten de werktijd niet mogelijk is;
  - d. beschikbaarstelling door de werkgever – als regel buiten de werktijd – van vergaderruimten.
3. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.
4. Tenzij een bestuurslid van een bedrijfsledengroep aanleiding geeft tot een dringende reden als bedoeld in artikel 678 BW, zal de werkgever, met inachtneming van het bepaalde in artikel 670 BW, geen ontslag toepassen dan na overleg met een bezoldigde vertegenwoordiger van de betrokken werknemersorganisatie en alleen bij wijze van uitzondering schorsing met behoud van loon toepassen.
5. De werkgever die wil overgaan tot ontslag van een bestuurslid van een bedrijfsledengroep die als zodanig bij de werkgever bekend is, kan de dienstbetrekking niet doen eindigen 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 werknemer. Bedoelde toestemming is niet vereist wanneer de beëindiging geschiedt wegens een dringende reden of wegens ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van gewichtige redenen. Het bepaalde in dit lid geldt voor een maximaal aantal leden van het bestuur van een bedrijfsledengroep volgens onderstaande staffel:

- voor een vestiging met minder dan 100 werknemers: maximaal 3 bestuursleden;
- voor een vestiging van 100 en meer maar minder dan 300 werknemers: maximaal 5 bestuursleden;
- voor een vestiging van 300 en meer werknemers: maximaal 7 bestuursleden.

## Artikel 38

### **Contact Commissie**

1. Partijen hebben ingesteld een Contact Commissie voor de zuivelindustrie. Haar samenstelling wordt door de Contact Commissie zelf bij reglement geregeld, met dien verstande dat door de werkgeversorganisatie en de werknemersorganisaties een gelijk aantal leden en plaatsvervangende leden wordt aan gewezen. De Contact Commissie regelt voorts bij reglement haar werkwijze zowel met betrekking tot goedkeurings- c.q. dispensatieaanvragen als met betrekking tot bij haar aanhangig gemaakte geschillen, alsmede de rechten en plichten van partijen in zodanige geschillen. De Contact Commissie is bevoegd in het reglement een bepaling op te nemen omtrent de declaratie van kosten, welke door haar in de uitoefening van haar taak worden gemaakt.
2. Aan de Contact Commissie wordt door de werkgeversorganisatie en de werknemersorganisaties een zo mogelijk gelijk aantal deskundigen toegevoegd, welke deskundigen tot taak hebben de Contact Commissie te adviseren omtrent geschillen inzake functieclassificatie.
3. Geschillen tussen:
  - a. één of meer aan deze CAO gebonden werkgevers en één of meer aan deze CAO gebonden werknemers,
  - b. één of meer partijen bij deze CAO en één of meer aan deze CAO gebonden werkgevers en/of werknemers, voor zover betrekking hebbende op de toepassing en/of uitlegging van deze CAO met uitzondering van de artikelen 2, 32, 33 en 38, worden voorgelegd aan de Contact Commissie ter beslechting bij wijze van bindend advies.
4. De Contact Commissie is bevoegd zo haar dat gegrond voorkomt, toestemming te verlenen tot het afwijken van de in deze CAO vastgestelde salarissen en andere arbeidsvoorwaarden. De werkgever is verplicht afwijkingen van de beloningsbepalingen i.c. van de loonbestanddelen genoemd in de definitie van het tijdloon (artikel 1 sub 6), de eindejaarsuitkering (artikel 26A) en de vakantietoeslag (artikel 26B) aan de Contact Commissie ter goedkeuring voor te leggen. Bovenbedoelde afwijkingen kunnen ook door de werknemersorganisaties aan de Contact Commissie worden voorgelegd.
5. Partijen bij deze CAO verplichten zich de Contact Commissie na het beëindigen van de CAO nog gedurende 6 maanden in stand te houden, teneinde haar in de gelegenheid te stellen de lopende werkzaamheden af te wikkelen en eventueel over te dragen aan één of meer instanties.

## Artikel 39

### **Protocol**

Het bij de CAO gevoegde protocol wordt geacht deel uit te maken van de CAO.

## Artikel 40

### **Duur van de overeenkomst**

1. Deze CAO treedt in werking per 1 april 2010 en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging vereist is, op 31 maart 2012.
2. Indien gedurende de looptijd van dit contract zich buitengewone en ingrijpende veranderingen voordoen in de algemene sociaal-economische situatie of in de loon- en prijspolitiek van de regering, is zowel de werkgeversorganisatie als ieder van de werknemersorganisaties bevoegd wijziging der overeenkomst, welke met deze verandering in verband staat, aan de orde te stellen. In dit geval zijn de wederpartijen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.
3. Indien binnen één maand nadat de in het vorige lid bedoelde voorstellen schriftelijk bij de andere partij aanhangig zijn gemaakt, daarover geen overeenstemming is bereikt, zijn de partijen die deze voorstellen aan de orde hebben gesteld, bevoegd de overeenkomst met inachtneming van een termijn van één maand op te zeggen.

## PROTOCOL ALS BEDOELD IN ART. 39 VAN DE CAO VOOR DE ZUIVELINDUSTRIE (I)

Buiten de afspraken als vervat in de CAO voor de zuivelindustrie 1-4-2010/31-3-2012 zijn partijen betrokken bij deze CAO nog de volgende afspraken overeengekomen voor de duur van deze CAO, welke afspraken geacht worden in de vorm van dit Protocol deel uit te maken van de CAO voor de zuivelindustrie 1-4-2010/31-3-2012.

### 1. Loonsverhoging

Partijen zijn overeengekomen dat de salarisschalen (functiejaarschalen) als bedoeld in bijlage II worden verhoogd met 1 % per 1 april 2010 en vervolgens met 1 % per 1 april 2011.

### 2. Vakbondscontributie

De werknemer die is aangesloten bij een van de in de aanhef van deze CAO genoemde vakbonden wordt een maal per jaar door de werkgever in de gelegenheid gesteld zijn contributie voor het lidmaatschap van deze vakbond op vrijwillige basis in te dienen ter fiscale verrekening met het bruto loon. De werknemer betaalt in eerste instantie de contributie zelf aan de betrokken vakbond. Het desbetreffende bedrag wordt onder overlegging van het betalingsbewijs gedeclareerd bij de werkgever, die dit bedrag netto aan de werknemer uitbetaalt. De werkgever verrekent de contributie vervolgens via de (salaris)administratie met het bruto loon.

### 3. Scholing

- a. De werkgever zal in ieder geval 0,4% van de loonsom besteden aan de opleidingen, studie en trainingen voor werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. De scholing is gericht op de employability van de werknemer om hem geschikt te houden of te maken voor zijn eigen werk en/of zijn positie op de interne en externe arbeidsmarkt te verbeteren. Twee maal per jaar zal met werknemersorganisaties op ondernemingsniveau de inhoud van het opleidingsbeleid en de inzet van het opleidingsbudget en de uitwerking hiervan besproken worden. Werknemersorganisaties kunnen hierbij voorstellen doen ter verbetering van het opleidingsbeleid.
- b. Partijen verbonden aan de CAO voor de Zuivelindustrie verplichten zich aan de uitvoering van het in samenwerking met de Stichting Opleidingsfonds Levensmiddelenindustrie (SOL) uitgewerkte *Programma Arbeidsmarkt Onderwijs zuivelindustrie*, een en ander in navolging en uitvoering van de tussen het Ministerie van LNV en de Productschappen overeengekomen intentieverklaring.

Daartoe hebben partijen een projectgroep gevormd bestaande uit vertegenwoordigers van werkgever(s) en werknemersorganisatie(s), de SOL en het Productschap Zuivel. Deze projectgroep ziet toe op een goede uitvoering van de taakstellingen in het *Programma Arbeidsmarkt Onderwijs zuivelindustrie*.

Ondernemingen verbonden aan de CAO zullen een uitgewerkt projectplan, gebaseerd op het *Programma Arbeidsmarkt Onderwijs zuivelindustrie*, aan de projectgroep voorleggen. In dit projectplan wordt inzicht gegeven in:

- te verwachten in en uitstroomgegevens voor de komende 5 jaar;
- taakstelling met betrekking tot aantal instromers en zij-instromers;
- opleidingsplan voor huidige en nieuw in te stromen werknemers;\*
- werkplekken boven de sterkte voor nieuwkomers;
- maatschappelijke stageplekken;
- noodzakelijke ondersteuning vanuit SOL.

- \* In het opleidingsplan wordt tevens aandacht besteed hoe vorm te geven aan een "Leven Lang Leren", EVC, loopbaantrajecten.

Genoemde zes aandachtspunten vormen de basis voor een zesmaandelijkse rapportage die door de ondernemingen aan de projectgroep wordt verstrekt. De projectgroep kan desgewenst gevraagd of ongevraagd aanbevelingen geven tot verbetering. De projectgroep zorgt voor rapportage aan CAO-partijen.

4. **Werkgeversbijdrage**

De bestaande werkgeversbijdrageregeling wordt ongewijzigd gehandhaafd.

5. **WAJONG**

De werkgever heeft een inspanningsverplichting om tijdens de looptijd van deze CAO (1 april 2010 tot en met 31 maart 2012) per 100 werknemers minstens één vacature beschikbaar te maken voor een WAJONG-er.

Om de vacature daadwerkelijk ingevuld te krijgen zal contact worden gelegd met het UWV Werkbedrijf. Daar is een speciaal werkgeversservicepunt voor:

[www.wajongwerkt.nl](http://www.wajongwerkt.nl).

6. **Werkervaringsplaatsen**

De werkgever zal het inzetten van werkervaringsplaatsen maximaal stimuleren binnen de mogelijkheden van de betrokken onderneming.

Bij het inzetten van werkervaringsplaatsen dient onderscheid te worden gemaakt naar leeftijd, opleidingsniveau, aard van de werkzaamheden, maatschappelijke status en de beschikbare arbeidsduur.

Afhankelijk van bovenstaande aspecten zal een beloning worden verstrekt. De hoogte van deze beloning zal door de werkgever met de personeelsvertegenwoordiging en vakorganisaties worden besproken.

De duur van de werkervaringsplaats zal maximaal 1 jaar bedragen.

7. **Studie actualisering / modernisering CAO voor de Zuivelindustrie**

Gedurende de looptijd van deze CAO zullen partijen een studie doen naar actualisering/modernisering van de CAO voor de Zuivelindustrie.

In deze studie zullen de navolgende onderwerpen worden gezien:

- het benutten van de looptijden van de afbouwregeling ploegentoeslagen bij roosterwijziging;
- werktijdregelingen;
- de structuur van de toeslagen;
- leeftijd einde dienstverband (i.v.m. ontwikkelingen AOW).

Deze studie wordt ingezet onder nadrukkelijke voorwaarde van kostenneutraliteit.

8. **Vakantieopbouw bij ziekte**

Partijen zijn overeengekomen direct, ook gedurende de looptijd van deze CAO, in overleg te treden met elkaar indien de Nederlandse overheid de wettelijke bepalingen aanpast inzake vakantieopbouw en ziekte.

Afhankelijk van de inhoud van de wet en mogelijk wettelijk vastgelegd of voorgeschreven overgangsrecht zullen partijen dan bespreken hoe omgegaan wordt met vakantieopbouw van de werknemer gedurende ziekte in het verleden.



9. **Fiscale verrekening reiskosten**  
De werkgever zal voor 1 april 2011 overleg plegen met de personeelsvertegenwoordiging over fiscale verrekening reiskosten dan wel saldering reiskosten.  
Bij het maken van afspraken hierover dient rekening te worden gehouden met nadelige effecten op inkomen, pensioengrondslag en sociale uitkeringen en de fiscale gevolgen.  
De vakorganisaties zullen door de werkgever over de uitkomsten van bovengenoemd overleg worden geïnformeerd.
  
10. **Werkingsfeer**  
De werkgevers onderhandelingsdelegatie heeft een aanzet gegeven om deze discussie positief in te zetten.

BIJLAGE I behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de zuivelindustrie

**Functielijst van de meest voorkomende functies in de zuivelindustrie als bedoeld in artikel 8 lid 1**

De functieomschrijvingen en de functierangorde zijn opgenomen in het ORBA functiehandboek voor de Zuivelindustrie (2004).

**Groep I (0-39½)**

04.01.01 Laboratoriumassistent  
01.01.01 Assistent Productie

**Groep II (40-59½)**

07.02.01 Schoonmaker  
01.02.01 Palletiseerder  
03.02.01 Medewerker inname  
03.02.06 Medewerker Distributie/ Logistiek  
01.02.02 Medewerker boterinpaklijn  
01.02.03 Medewerker kaasveredeling  
03.02.02 Medewerker inpakmachine  
07.02.02 Medewerker postkamer  
01.02.04 Medewerker kaaspakhuis  
01.02.05 Afzaker poedermakerij  
03.02.03 Magazijnmedewerker opslag  
03.02.05 Heftruckchauffeur expeditie  
03.02.04 Containiseerder/orderverzamelaar

**Groep III (60-79½)**

07.04.01 Kantinebediende  
01.03.07 Bediende verpakkingsmachine  
03.03.01 Ordercontroleur  
01.03.01 Bediende doseer- en afvulmachine  
01.03.02 Bediende botermakerij  
03.03.02 Bediende inname/uitgifte  
01.03.03 Bediende eenmalige verpakkingslijn  
03.03.03 Heftruckchauffeur hoogbouw  
01.03.04 Heftruckchauffeur/machinebediende  
01.03.05 Poedermenger/afzaker  
07.04.02 Telefoniste/Receptioniste  
02.03.01 Kaasmaker (hulpverrichtingen)  
01.03.06 Bediende verpakking (poeder)  
04.03.01 Laborant ingangcontrole

**Groep IV (80-99½)**

06.03.02 Medewerker orderacceptatie  
02.04.01 Botermaker (continu botermachine)  
01.04.01 Operator kaaspakhuis  
01.04.04 Verpakkingsoperator  
06.03.01 Administratief medewerker A  
02.04.02 Productenbereider  
03.04.01 Magazijnmeester  
01.04.02 Operator aseptische verpakking  
04.04.01 Microbiologisch laborant  
02.04.03 Kaasmaker (bereiding)  
05.04.01 Assistent monteur  
01.04.03 Operator verpakking (poeder)  
06.04.01 Assistent inkoop  
06.04.02 Factuurcontroleur/inventarisadministrateur  
02.04.04 Condenseur  
03.04.02 RMO-chauffeur

**Groep V (100-119½)**

04.05.01 Analytisch laborant  
06.04.04 Administratief medewerker B  
06.05.02 Voorraadadministrateur  
04.05.02 Laborant waterhuishouding  
02.05.01 Procesoperator kaasfabriek  
03.05.01 Voorman magazijn/expeditie  
03.05.02 Voorman distributie/logistiek  
06.05.05 Medewerker goederenadministratie  
05.05.01 Onderhoudsmonteur werktuigbouw  
06.05.07 Crediteurenadministrateur  
06.05.06 Debiteurenadministrateur (SAP)  
02.05.03 Condenseur/poedermaker  
04.05.03 Bedrijfslaborant (ploegendienst)  
02.05.02 Procesoperator melkverwerking  
06.05.03 Administratief medewerker verkoopinformatie  
06.05.04 Computeroperator  
02.04.05 Operator Processing  
05.05.02 Elektromonteur  
03.06.01 Logistiek medewerker  
06.04.03 Administratief medewerker documentatie  
01.05.01 Voorman eenmalige verpakkingslijn

### **Groep VI (120-139½)**

06.06.01 Administratief medewerker melkgeld  
05.06.01 Meet- en regelmonteur  
01.06.01 Groepschef kaasmakerij  
02.06.02 Allround Procesoperator  
04.06.02 Kwaliteitscontroleur  
07.06.01 Afdelingssecretaresse  
02.06.01 Voorman melkverwerking  
01.06.02 Chef kaaspakhuis  
04.06.04 Applicatiebeheerder QA  
06.06.02 Medewerker bedrijfsbureau  
07.06.02 Assistent personeelszaken  
06.06.04 Adm. mdw. debiteuren/crediteuren  
05.06.02 1e Onderhoudsmonteur werktuigbouw  
06.06.05 Artikel/stambeheerder (SAP)  
04.06.03 ARBO-coördinator  
04.06.01 1e Laborant microbiologisch lab.  
06.06.03 Assistent salarisadministratie  
06.06.06 Bedrijfsarchivaris/documentalist  
05.06.03 1e Elektromonteur  
05.06.04 Storingsmonteur

### **Groep VII (140-159½)**

04.07.01 1e Analytisch laborant  
01.07.01 Chef botermakerij/pakkerij  
05.07.01 Allround storingsmonteur  
04.07.04 Keurmeester  
03.07.01 Chef magazijn/expeditie  
04.07.02 Bedrijfshygiënist  
02.07.01 Groepschef Productie  
06.07.03 Desk medewerker sales  
03.07.02 Chef distributie/ logistiek  
06.07.01 Medewerker kostprijzen  
01.07.02 Ploegchef poedermakerij  
01.07.03 Ploegchef Verpakkingen  
05.07.02 Meet- en regeltechnicus  
06.07.04 Expediënt buitenland  
04.07.03 Chef microbiologisch laboratorium  
06.07.02 Salarisadministrateur

### **Groep VIII (160-179½)**

04.08.01 Voedingskundige  
05.08.01 Voorman technische dienst  
05.08.04 Werkvoorbereider/planner  
06.08.01 Bedrijfsadministrateur  
04.08.02 Procestecnoloog QA  
05.07.03 PLC-/besturingsmonteur  
02.08.01 Ploegchef processing  
01.08.01 Chef kaasfabriek  
06.08.02 Groepsleider boekhouding

**Salarisschalen per 1 april 2010<sup>1</sup>**

**Functiejaarschaal in euro's per week (inclusief een verhoging van 1%)**

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0- fj.	392,24	411,70	421,58	442,65	458,79	494,42	538,88	593,74
1- fj.	399,41	418,76	428,27	449,69	465,83	501,27	545,12	599,71
2- fj.	406,68	425,92	435,06	456,85	472,99	508,20	551,40	605,70
3- fj.	414,12	433,23	441,94	464,08	480,23	515,22	557,76	611,73
4- fj.	421,66	440,67	448,96	471,50	487,64	522,35	564,20	617,86
5- fj.	429,35	448,21	456,10	478,99	495,16	529,56	570,72	624,04
6- fj.	437,18	455,89	463,32	486,61	502,75	536,89	577,29	630,26
7- fj.	445,16	463,71	470,66	494,35	510,46	544,30	583,97	636,55
8- fj.	453,27	471,67	478,11	502,23	518,32	551,85	590,69	642,90
9- fj.	461,54	479,77	485,70	510,19	526,28	559,46	597,51	649,34
10- fj.	469,95	487,98	493,42	518,33	534,39	567,19	604,41	655,83
11- fj.	478,53	496,34	501,23	526,58	542,61	575,04	611,36	662,37
12- fj.	487,27	504,85	509,19	534,97	550,93	583,00	618,41	668,97
13- fj.	-	-	517,25	543,45	559,40	591,05	625,56	675,69
14- fj.	-	-	525,46	552,11	567,99	599,20	632,79	682,42
15- fj.	-	-	-	-	576,72	607,50	640,09	689,24
16- fj.	-	-	-	-	585,59	615,92	647,47	696,13
17- fj.	-	-	-	-	-	-	654,93	703,05
18- fj.	-	-	-	-	-	-	662,49	710,09

<sup>1</sup> Voor uitzendkrachten wordt – voor het bepalen van de beloning – uitgegaan van de functiejaarschaal per week vermenigvuldigd met een factor 100/101,5.

**Functiejaarschaal in euro's per maand (inclusief een verhoging van 1%)**

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0- fj.	1705,46	1790,07	1833,03	1924,64	1994,82	2149,74	2343,05	2581,58
1- fj.	1736,63	1820,77	1862,12	1955,25	2025,43	2179,52	2370,18	2607,54
2- fj.	1768,24	1851,90	1891,64	1986,38	2056,56	2209,65	2397,49	2633,58
3- fj.	1800,59	1883,68	1921,56	2017,82	2088,04	2240,18	2425,14	2659,80
4- fj.	1833,38	1916,03	1952,08	2050,08	2120,26	2271,18	2453,14	2686,46
5- fj.	1866,81	1948,82	1983,12	2082,65	2152,96	2302,53	2481,49	2713,33
6- fj.	1900,86	1982,21	2014,52	2115,78	2185,96	2334,40	2510,06	2740,37
7- fj.	1935,56	2016,21	2046,43	2149,43	2219,48	2366,62	2539,10	2767,72
8- fj.	1970,82	2050,82	2078,82	2183,70	2253,66	2399,44	2568,32	2795,33
9- fj.	2006,78	2086,04	2111,82	2218,31	2288,27	2432,53	2597,97	2823,33
10- fj.	2043,34	2121,74	2145,39	2253,70	2323,53	2466,14	2627,97	2851,55
11- fj.	2080,65	2158,09	2179,35	2289,57	2359,27	2500,27	2658,19	2879,98
12- fj.	2118,65	2195,09	2213,96	2326,05	2395,44	2534,88	2688,85	2908,68
13- fj.	-	-	2249,00	2362,92	2432,27	2569,89	2719,93	2937,90
14- fj.	-	-	2284,70	2400,57	2469,62	2605,32	2751,37	2967,16
15- fj.	-	-	-	-	2507,58	2641,41	2783,11	2996,82
16- fj.	-	-	-	-	2546,15	2678,02	2815,20	3026,77
17- fj.	-	-	-	-	-	-	2847,64	3056,86
18- fj.	-	-	-	-	-	-	2880,51	3087,47

<sup>1</sup> Voor uitzendkrachten wordt – voor het bepalen van de beloning – uitgegaan van de functiejaarschaal per week vermenigvuldigd met een factor 100/101,5.

## Salarisschalen per 1 april 2011<sup>1</sup>

### Functiejaarschaal in euro's per week (inclusief een verhoging van 1%)

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0- fj.	396,16	415,82	425,80	447,08	463,38	499,36	544,27	599,68
1- fj.	403,40	422,95	432,55	454,19	470,49	506,28	550,57	605,71
2- fj.	410,75	430,18	439,41	461,42	477,72	513,28	556,91	611,76
3- fj.	418,26	437,56	446,36	468,72	485,03	520,37	563,34	617,85
4- fj.	425,88	445,08	453,45	476,22	492,52	527,57	569,84	624,04
5- fj.	433,64	452,69	460,66	483,78	500,11	534,86	576,43	630,28
6- fj.	441,55	460,45	467,95	491,48	507,78	542,26	583,06	636,56
7- fj.	449,61	468,35	475,37	499,29	515,56	549,74	589,81	642,92
8- fj.	457,80	476,39	482,89	507,25	523,50	557,37	596,60	649,33
9- fj.	466,16	484,57	490,56	515,29	531,54	565,05	603,49	655,83
10- fj.	474,65	492,86	498,35	523,51	539,73	572,86	610,45	662,39
11- fj.	483,32	501,30	506,24	531,85	548,04	580,79	617,47	668,99
12- fj.	492,14	509,90	514,28	540,32	556,44	588,83	624,59	675,66
13- fj.	-	-	522,42	548,88	564,99	596,96	631,82	682,45
14- fj.	-	-	530,71	557,63	573,67	605,19	639,12	689,24
15- fj.	-	-	-	-	582,49	613,58	646,49	696,13
16- fj.	-	-	-	-	591,45	622,08	653,94	703,09
17- fj.	-	-	-	-	-	-	661,48	710,08
18- fj.	-	-	-	-	-	-	669,11	717,19

---

<sup>1</sup> Voor uitzendkrachten wordt – voor het bepalen van de beloning – uitgegaan van de functiejaarschaal per week vermenigvuldigd met een factor 100/101,5.

**Functiejaarschaal in euro's per maand (inclusief een verhoging van 1%)**

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0- fj.	1722,50	1807,99	1851,38	1943,90	2014,78	2171,22	2366,49	2607,41
1- fj.	1753,98	1838,99	1880,73	1974,82	2045,69	2201,31	2393,88	2633,63
2- fj.	1785,94	1870,42	1910,55	2006,25	2077,13	2231,74	2421,44	2659,93
3- fj.	1818,59	1902,51	1940,77	2037,99	2108,91	2262,57	2449,40	2686,41
4- fj.	1851,73	1935,21	1971,60	2070,60	2141,48	2293,87	2477,66	2713,33
5- fj.	1885,47	1968,30	2002,95	2103,48	2174,48	2325,57	2506,32	2740,46
6- fj.	1919,86	2002,04	2034,65	2136,96	2207,83	2357,75	2535,14	2767,76
7- fj.	1954,90	2036,39	2066,91	2170,91	2241,65	2390,27	2564,49	2795,42
8- fj.	1990,51	2071,34	2099,61	2205,52	2276,18	2423,44	2594,02	2823,29
9- fj.	2026,86	2106,91	2132,95	2240,48	2311,14	2456,84	2623,97	2851,55
10- fj.	2063,78	2142,96	2166,83	2276,22	2346,75	2490,80	2654,24	2880,07
11- fj.	2101,48	2179,65	2201,13	2312,48	2382,88	2525,27	2684,76	2908,77
12- fj.	2139,82	2217,05	2236,09	2349,31	2419,40	2560,23	2715,72	2937,77
13- fj.	-	-	2271,48	2386,53	2456,58	2595,58	2747,15	2967,29
14- fj.	-	-	2307,53	2424,58	2494,32	2631,37	2778,89	2996,82
15- fj.	-	-	-	-	2532,67	2667,85	2810,94	3026,77
16- fj.	-	-	-	-	2571,62	2704,80	2843,33	3057,04
17- fj.	-	-	-	-	-	-	2876,12	3087,43
18- fj.	-	-	-	-	-	-	2909,29	3118,34

<sup>1</sup> Voor uitzendkrachten wordt – voor het bepalen van de beloning – uitgegaan van de functiejaarschaal per week vermenigvuldigd met een factor 100/101,5.

BIJLAGE III behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de zuivelindustrie.

(modellen)

### VOORBEELD ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALEDE TIJD

....., verder te noemen de 'werkgever'  
en  
....., verder te noemen de 'werknemer'  
verklaren de navolgende arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

#### **ONBEPAALEDE TIJD Artikel 1**

Werknemer treedt met ingang van ..... voor onbepaalde tijd in dienst van werkgever in de functie van ..... ingedeeld in functiegroep .....

#### **PROEFTIJD Artikel 2**

De eerste twee maanden van deze overeenkomst gelden als proeftijd. Gedurende deze periode, welke loopt van ..... t/m ....., kunnen werkgever en werknemer deze arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen.

#### **SALARIS Artikel 3**

Het salaris bedraagt € ..... bruto per maand en zal na aftrek van de wettelijke inhoudingen maandelijks worden uitbetaald.

#### **PENSIOEN Artikel 4**

Op de werknemer is de Collectieve Arbeidsovereenkomst inzake Pensioenen 2006 voor de zuivelindustrie<sup>1</sup> van toepassing.

#### **CAO Artikel 5**

Op deze arbeidsovereenkomst is de CAO voor de zuivelindustrie<sup>1</sup> van toepassing.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te .....  
..... 20 .....

De werkgever:

De werknemer:

.....

.....

#### **BIJ MINDERJARIGHEID:**

De medeondergetekende ..... verklaart, in zijn hoedanigheid van wettelijk vertegenwoordiger van werknemer, akkoord te gaan met de inhoud van bovengenoemde overeenkomst en werknemer tot het aangaan daarvan te machtigen.

De wettelijke vertegenwoordiger:

.....

<sup>1</sup> Opnemen indien van toepassing.



**ARBEIDSOVEREENKOMST**

als bedoeld in artikel 22 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de zuivelindustrie

De ondergetekenden:

1. (werkgever) .....

enerzijds en

2. (werknemer) .....

wonende .....

geboren .....

anderzijds

verklaren op heden te hebben gesloten een arbeidsovereenkomst, bij welke de sub 2 genoemde ondergetekende zich verbindt met ingang van ..... in dienst van de sub 1 vermelde ondergetekende arbeid te verrichten op de grondslag van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de zuivelindustrie.

Voorts zijn de sub 1 en de sub 2 vermelde ondergetekenden overeengekomen dat zij in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg een praktijkovereenkomst zullen aangaan.

Overeenkomstig het bepaalde in artikel 22, lid 1 onder a., van de CAO voor de zuivelindustrie eindigt deze arbeidsovereenkomst van rechtswege door het eindigen of niet op de normale tijd aangaan van de praktijkovereenkomst.

Tenslotte zijn de navolgende bijzondere bepalingen overeengekomen:

Aldus in duplo opgemaakt en getekend

te .....

de .....

.....

De werkgever:

De werknemer:

Wanneer de werknemer nog geen 18 jaar is, onderstaande clausule te doen ondertekenen door zijn wettelijke vertegenwoordiger(ster) (ouder, voogd of voogdes).

Ondergetekende, in zijn (haar) kwaliteit van wettelijk vertegenwoordiger(ster) van de minderjarige werknemer .....

Handtekening:

.....

## BIJLAGE IV behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de zuivelindustrie

### Teksten van de in de CAO genoemde wetsartikelen

#### **Artikel 628 lid 3 BW**

3. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.

#### **Artikel 629 BW**

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. Het in lid 1 bedoelde recht geldt voor een tijdvak van zes weken voor de werknemer die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
  - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
  - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
  - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
  - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
  - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voor zover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.

9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
  - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
  - b. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
  - c. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld en met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
  - d. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd;
 

en
  - e. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.
13. Voor de toepassing van lid 2 wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

#### **Artikel 668a BW**

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
  - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
  - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

#### **Artikel 670 BW**

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
  - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
  - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door het Uitvoeringsinstituut

werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is ontvangen.

Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.
3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met de werknemer die lid is van:
  - 1°. een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging;
  - 2°. een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
  - 3°. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE als bedoeld in hoofdstuk 1 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
  - 4°. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SCE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel die krachtens hoofdstuk 2 van die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers.

Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.

5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg, op kort- en langdurend zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg, dan wel zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.

8. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.
9. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 5:6, tweede lid, tweede zin of vierde lid, tweede zin, van de Arbeidstijdenwet.
10. De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:
  - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
  - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
  - c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
11. Voor de toepassing van lid 4 en artikel 670a lid 1 wordt tevens onder de SE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2001/86 van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 294).
12. Voor de toepassing van het vierde lid en artikel 670a lid 1 wordt tevens onder de SCE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SCE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2003/72/EG van de Raad van de Europese Unie van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van de Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 207).
13. Van de leden 1 eerste zin en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

#### **Artikel 672, leden 1 tot en met 4**

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
  - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
  - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
  - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
  - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.

#### **Artikel 678 BW**

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
  - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
  - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
  - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;

- d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
  - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
  - f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
  - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
  - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
  - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
  - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
  - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
  - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

#### **Artikel 679 BW**

- 1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
- 2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
  - a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
  - b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten wordt gepleegd;
  - c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
  - d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
  - e. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
  - f. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
  - g. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
  - h. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
  - i. wanneer de voortdurend van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
  - j. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
- 3. Bedingen waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

#### **Artikel 4:1 Wet Arbeid en Zorg**

- 1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
  - a. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;

- b. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
  - c. de uitoefening van het actief kiesrecht.
2. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:
- a. de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
  - b. het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.

### **Artikel 27 Wet op de ondernemingsraden**

1. De ondernemer behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van:
  - a. een regeling met betrekking tot een pensioenverzekering, een winstdelingsregeling of een spaarregeling;
  - b. een arbeids- en rusttijdenregeling of een vakantieregeling;
  - c. een belonings- of een functiewaarderingsstelsel;
  - d. een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het reïntegratiebeleid;
  - e. een regeling op het gebied van het aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid;
  - f. een regeling op het gebied van de personeelsopleiding;
  - g. een regeling op het gebied van de personeelsbeoordeling;
  - h. een regeling op het gebied van het bedrijfsmaatschappelijk werk;
  - i. een regeling op het gebied van het werkoverleg;
  - j. een regeling op het gebied van de behandeling van klachten;
  - k. een regeling omtrent het verwerken van alsmede de bescherming van de persoonsgegevens van de in de onderneming werkzame personen;
  - l. een regeling inzake voorzieningen die gericht zijn op of geschikt zijn voor waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van de in de onderneming werkzame personen;
 een en ander voor zover betrekking hebbende op alle of een groep van de in de onderneming werkzame personen.
2. De ondernemer legt het te nemen besluit schriftelijk aan de ondernemingsraad voor. Hij verstrekt daarbij een overzicht van de beweegredenen voor het besluit, alsmede van de gevolgen die het besluit naar te verwachten valt voor de in de onderneming werkzame personen zal hebben. De ondernemingsraad beslist niet dan nadat over de betrokken aangelegenheid ten minste éénmaal overleg is gepleegd in een overlegvergadering. Na het overleg deelt de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk schriftelijk en met redenen omkleed zijn beslissing aan de ondernemer mee. Na de beslissing van de ondernemingsraad deelt de ondernemer zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de ondernemingsraad mee welk besluit hij heeft genomen en met ingang van welke datum hij dat besluit zal uitvoeren.
3. De in het eerste lid bedoelde instemming is niet vereist, voor zover de betrokken aangelegenheid voor de onderneming reeds inhoudelijk is geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst of een regeling van arbeidsvoorwaarden vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan.
4. Heeft de ondernemer voor het voorgenomen besluit geen instemming van de ondernemingsraad verkregen, dan kan hij de kantonrechter toestemming vragen om het besluit te nemen. De kantonrechter geeft slechts toestemming, indien de beslissing van de ondernemingsraad om geen instemming te geven onredelijk is, of het voorgenomen besluit van de ondernemer gevegd wordt door zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfssociale redenen.
5. Een besluit als bedoeld in het eerste lid, genomen zonder de instemming van de ondernemingsraad of de toestemming van de kantonrechter, is nietig, indien de ondernemingsraad tegenover de ondernemer schriftelijk een beroep op de nietigheid heeft gedaan. De ondernemingsraad kan slechts een beroep op de nietigheid doen binnen een maand nadat hetzij de ondernemer hem zijn besluit overeenkomstig de laatste volzin van het tweede lid heeft meegedeeld, hetzij - bij gebreke van deze mededeling - de ondernemingsraad is gebleken dat de ondernemer uitvoering of toepassing geeft aan zijn besluit.
6. De ondernemingsraad kan de kantonrechter verzoeken de ondernemer te verplichten zich te onthouden van handelingen die strekken tot uitvoering of toepassing van een nietig besluit als bedoeld in het vijfde lid. De ondernemer kan de kantonrechter verzoeken te verklaren dat de ondernemingsraad ten onrechte een beroep heeft gedaan op nietigheid als bedoeld in het vijfde lid.

BIJLAGE V behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de zuivelindustrie.

INVALIDITEITSPENSIOENREGELING voor de zuivelindustrie als bedoeld in de voetnoot behorend bij artikel 30 lid 2b van de CAO voor de zuivelindustrie

#### Artikel 1

##### **Aanspraken bij opname in de invaliditeitspensioenregeling**

De werkgever neemt de werknemer in de invaliditeitspensioenregeling op met ingang van de dag waarop hij voor onbepaalde tijd in dienst treedt, tenzij de werknemer op deze datum jonger is dan 21 jaar, in welk geval de opname plaatsvindt bij het bereiken van de 21-jarige leeftijd.

#### Artikel 2

##### **Invaliditeitspensioengrondslag**

1. De invaliditeitspensioengrondslag is gelijk aan het vaste en variabele salaris tezamen als bedoeld in artikel 4 van de pensioenregeling 2006 voor de zuivelindustrie. Voornoemd artikel is onverkort op de invaliditeitspensioenregeling van toepassing, behoudens het bepaalde omtrent de franchise in genoemd artikel 4.
2. De maximale invaliditeitspensioengrondslag is gelijk aan 261 maal het maximum dagloon, zoals dat voor uitkeringen krachtens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering dan wel de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen wordt berekend, ingevolge de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, per de datum waarop de invaliditeitspensioengrondslag laatstelijk is vastgesteld.

#### Artikel 3

##### **Invaliditeitspensioenberekening**

Het jaarlijkse invaliditeitspensioen bedraagt 10% van de laatstelijk vastgestelde invaliditeitspensioengrondslag, in het geval de werknemer recht kan doen gelden op een volledige uitkering krachtens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering dan wel de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Indien de werknemer recht kan doen gelden op een gedeeltelijke uitkering krachtens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering dan wel de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, geldt een daarmee overeenkomend gedeeltelijk invaliditeitspensioen, met dien verstande dat nooit meer dan 100% van het oorspronkelijke salaris (tijdloon) als inkomen wordt genoten.

#### Artikel 4

##### **Tijdstip van ingang en duur van de uitkering van het invaliditeitspensioen**

Het invaliditeitspensioen gaat overeenkomstig de verzekeringsvoorwaarden van de verzekeraar in op de dag dat de werknemer recht kan doen gelden op een uitkering krachtens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering dan wel de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en wordt gedurende de periode uitgekeerd dat de deelnemer



een uitkering ontvangt krachtens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering dan wel de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

#### Artikel 5

##### **Kosten**

De kosten van de invaliditeitspensioenregeling worden gedragen door de werkgever.

#### Artikel 6

##### **Keuze verzekeraar**

1. Iedere onderneming, die als werkgever in de zin van deze overeenkomst moet worden aangemerkt, is verplicht de krachtens de invaliditeitspensioenregeling te sluiten invaliditeitspensioenverzekeringen onder te brengen bij een geregistreerde verzekeraar.
2. De pensioencommissie als bedoeld in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst Pensioenen 2006 voor de zuivelindustrie, kan onderzoeken of de verzekeringsvoorwaarden en het uitkeringsbeleid van de in lid 1 van dit artikel bedoelde verzekeraars voldoen aan door haar vast te stellen uitgangspunten.
3. De aanspraken en rechten van de werknemers zijn onderworpen aan de verzekeringsvoorwaarden van de verzekeraar.

#### Artikel 7

##### **Einde dienstbetrekking**

De aanspraak op invaliditeitspensioen vervalt indien de dienstbetrekking van de werknemer met de werkgever, anders dan tengevolge van arbeidsongeschiktheid, eindigt.

#### Artikel 8

##### **Overgangsbepaling**

De aanspraken krachtens deze invaliditeitspensioenregeling gelden uitsluitend voor de werknemer die op of ná 1 januari 1989 recht heeft kunnen doen gelden op een uitkering krachtens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering dan wel de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. De werknemer die reeds vóór 1 januari 1989 langer dan een jaar dit recht genoot en wiens arbeidsongeschiktheids percentage op of ná 1 januari 1989 toeneemt, heeft uitsluitend voor het arbeidsongeschiktheids gedeelte dat op of ná 1 januari 1989 is ontstaan, recht op een invaliditeitspensioen in de zin van deze regeling.

BIJLAGE VI

**NORMEN ARBEIDSTIJDENWET VOOR 1 APRIL 2007**

<b>Normen</b>	<b>Standaardregeling</b>	<b>Overlegregeling</b>
<b>Minimumrusttijden(1)</b> Wekelijkse onafgebroken rusttijd (2)	Hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur Hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 uur (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur) (4)	Hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur (5) Hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 uur (1 x 5 weken in te korten tot 32 uur) (6)
Dagelijkse onafgebroken rusttijd (7)	11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)
<b>Zondagsarbeid (8)</b> Arbeidsverbod	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij...	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij....
1 <sup>e</sup> uitzondering op arbeidsverbod	Tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit	Tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit
2 <sup>e</sup> uitzondering op arbeidsverbod	Tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt	Tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt
Zondagsbepaling (9)	In geval van arbeid op zondag tenminste 4 vrije zondagen per 13 weken	In geval van arbeid op zondag tenminste 13 vrije zondagen per 52 weken
<b>Maximumarbeidstijden (10)</b> Arbeidstijd per dienst (11)	9 uur	10 uur (12)
Arbeidstijd per week	45 uur	Geen norm
Arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 45 uur per week (180 uur)	Gemiddeld 50 uur per week (200 uur)
Arbeidstijd per 13 weken	Gemiddeld 40 uur per week (520 uur)	Gemiddeld 45 uur per week (585 uur)
<b>Aanvullende regels bij nachtdiensten (13)</b>		
Minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02:00 uur	14 uur	14 uur (1 x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)
Minimumrust na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten	48 uur	48 uur
Maximumarbeidstijd per nachtdienst <sup>14</sup>	8 uur	9 uur (15)
Maximumarbeidstijd per week	45 uur	Geen norm
Maximumarbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 45 uur per week (180 uur)	Gemiddeld 50 uur per week (200 uur)
Maximumarbeidstijd per 13 weken	Gemiddeld 40 uur per week (520 uur)	Gemiddeld 40 uur per week (520 uur) <sup>16</sup>
Maximumaantal nachtdiensten	10 per 4 weken en 25 per 13 weken (16 per 4 weken indien de nachtdiensten vóór of op 02:00 uur eindigen)	28 per 13 weken (52 per 13 weken indien de nachtdiensten vóór of op 02:00 uur eindigen) <sup>17</sup>
Maximumaantal achtereenvolgende nachtdiensten	5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02:00 uur eindigen)	7
<b>Maximumarbeidstijden bij overwerk<sup>18</sup></b>		
Arbeidstijd per dienst <sup>19</sup>	11 uur	12 uur
Arbeidstijd per week	54 uur	60 uur
Arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 54 uur per week (216 uur)	Gemiddeld 60 uur per week (240 uur)
Arbeidstijd per 13 weken	Gemiddeld 45 uur per week (585 uur)	Gemiddeld 48 uur per week (624 uur)
<b>Aanvullende regels bij overwerk<sup>20</sup> indien er sprake is van nachtdiensten<sup>21</sup></b>		
Maximumarbeidstijd per nachtdienst <sup>22</sup>	9 uur	10 uur (23)
Maximumarbeidstijd per week	54 uur	60 uur
Maximumarbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 54 uur per week (216 uur)	Gemiddeld 60 uur per week (240 uur)
Maximumarbeidstijd per 13 weken	Gemiddeld 40 uur per week (520 uur)	Gemiddeld 40 uur per week (520 uur) <sup>24</sup>
<b>Pauze<sup>25</sup></b>		

Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur aaneengesloten	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2 x ¼ uur) <sup>26</sup>
Arbeidstijd per dienst > 8 uur	Minimaal ¾ uur, waarvan ½ uur aaneengesloten	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2 x ¼ uur) <sup>27</sup>
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal 1 uur, waarvan ½ uur aaneengesloten	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2 x ¼ uur) <sup>28</sup>
Lokatie pauze	De pauzes vangen aan en eindigen in de periode tussen 2 uur na aanvang en 2 uur voor het einde van de arbeid	Geen norm

#### Consignatie<sup>29</sup>

Periode zonder consignatie per 28 x 24 uur	2 periodes van elk minimaal 7 aaneengesloten etmalen	2 periodes van elk minimaal 7 aaneengesloten etmalen <sup>30</sup>
Consignatie voor en na een nachtdienst	Niet toegestaan	Niet toegestaan
Maximumarbeidstijd per 24 uur <sup>31</sup>	13 uur	13 uur
Maximumarbeidstijd per week	60 uur	60 uur
Maximumarbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 60 uur per week (240 uur)	Gemiddeld 60 uur per week (240 uur)
Maximumarbeidstijd per 13 weken (zonder consignatie in de nacht)	Gemiddeld 45 uur per week (585 uur)	Gemiddeld 45 uur per week (585 uur)
Maximumarbeidstijd per 13 weken (met consignatie in de nacht)	Gemiddeld 40 uur per week (520 uur)	Gemiddeld 40 uur per week (520 uur) <sup>32</sup>
Minimumarbeidstijd bij oproep in consignatie <sup>33</sup>	½ uur	½ uur
<b>Samenloop in een dienst<sup>34</sup></b> ¾-bepaling	Indien ¾ van de arbeid onder één wettelijk regime valt, geldt dat regime voor de gehele dienst	Indien ¾ van de arbeid onder één wettelijk regime valt, geldt dat regime voor de gehele dienst
¾-bepaling niet van toepassing	Maximaal 10 uur arbeid per dienst, na die dienst minimaal 11 uur rust	Maximaal 10 uur arbeid per dienst, na die dienst minimaal 11 uur rust
<b>Samenloop bij twee opeenvolgende diensten<sup>35</sup></b> Minimumrusttijd tussen beide diensten	11 uur	11 uur

<sup>1</sup> Rusttijd in de zin van de wet is de tijd waarin geen arbeid wordt verricht. Arbeid is iedere lichamelijke of geestelijke inspanning die de werknemer onder het gezag van de werkgever pleegt. Betaalde arbeidsduur waarin geen arbeid in de zin van de wet plaatsvindt, zoals adv, verlof, ziekte en OR-werk, wordt dan ook in de zin van de wet als rusttijd beschouwd. De rusttijdnormen kennen geen onderscheid in een standaard- en overlegregeling. Er geldt één set van normen die de uiterste grenzen aangeven.

<sup>2</sup> De periode van 7 x 24 uur of 9 x 24 uur waarbinnen de wekelijkse rust moet worden genoten vangt aan op het eerste moment van arbeid op elke werkdag.

<sup>3</sup> Op arbeid in handelsondernemingen en kantoren is uitsluitend dit onderdeel van de wekelijkse rust van toepassing. Alleen als de bedrijfsomstandigheden het noodzakelijk maken kan hier via collectieve regeling van worden afgeweken of, als er geen collectieve regeling terzake is, met instemming van de betrokken werknemer.

<sup>4</sup> In geval van continu(ploegen)arbeid (meerdere dagen 'de klok rond') kan in plaats van de normale 60 uur rust per 9 x 24 uur en de daarmee verbonden inkorting van de wekelijkse rust 1 x per 5 weken tot 32 uur een rust van 92 uur per 11 x 24 uur worden gehanteerd. Inkorting van de wekelijkse rust is in dat geval niet mogelijk.

<sup>5</sup> Zie noot 3.

<sup>6</sup> In geval van continu(ploegen)arbeid (meerdere dagen 'de klok rond') kan in plaats van de normale 60 uur rust per 9 x 24 uur en de daarmee verbonden inkorting van de wekelijkse rust 1 x per 5 weken tot 32 uur een rust van 92 uur per 11 x 24 uur worden gehanteerd, die uitsluitend bij collectieve regeling 1 x per 5 weken mag worden ingekort tot 72 uur.

<sup>7</sup> De periode van 24 uur waarbinnen de dagelijkse rust moet worden genoten vangt aan op het eerste moment van arbeid op elke werkdag.

<sup>8</sup> Werknemers met een godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag die de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag viëren, kunnen de werkgever schriftelijk verzoeken die dag als zondag in de zin van de wet aan te merken. In dat geval wordt voor die werknemers de zondag een normale werkdag en de andere dag in beginsel een dag zonder arbeid.

<sup>9</sup> Een vrije zondag is een zondag waarop tussen 00:00 uur en 24:00 uur geen arbeid wordt verricht. Een ziektedag of vakantiedag op zondag is dus ook een vrije zondag in de zin van de wet (zie ook de noten 1 en 10).

<sup>10</sup> Arbeidstijd is de tijd gedurende welke arbeid wordt verricht. Arbeid is iedere lichamelijke of geestelijke inspanning die de werknemer op gezag van de werkgever pleegt. Doorbetaalde pauze- en rusttijden (bijv. adv-dagen) zijn geen arbeidstijd in de zin van de wet. Arbeidstijd die vervalt door werk voor het medezeggenschapsorgaan, ziekte, vakantie, of omstandigheden als bedoeld in artikel 7:629, tweede en derde lid BW, worden wel als arbeidstijd aangemerkt. Deze aan arbeidstijd gelijkgestelde uren zijn echter tegelijkertijd rusttijd omdat op die momenten geen arbeid wordt verricht.

<sup>11</sup> Indien de arbeid geen uitstel gedooft en redelijkerwijs niet is te voorkomen, of als de arbeid wordt verstoord waarbij er gevaar voor personen of goederen ontstaat, mag de arbeidstijd zowel in de standaard- als overlegregeling 1 x per 2 weken worden verlengd tot 14 uur per (nacht)dienst.

<sup>12</sup> In continu(ploegen)arbeid (meerdere dagen 'de klok rond') is uitsluitend bij collectieve regeling een maximumarbeidstijd van 11 uur per (nacht)dienst ('12-uursdiensten') mogelijk op zondag, d.w.z. tussen zaterdag 18:00 uur en maandag 08:00 uur, mits de werkgever de arbeid zo organiseert dat de werknemer tenminste 26 vrije zondagen per 52 weken heeft en aansluitend aan die 12-uursdienst 12 uur rust geniet. Ook op feestdagen kan uitsluitend bij collectieve regeling tot 11 uur per (nacht)dienst arbeid worden verricht, mits op de feestdag zoveel mogelijk werknemers vrij zijn en aansluitend 12 uur rust wordt genoten. Deze bepaling voor feestdagen geldt niet alleen voor continu(ploegen) arbeid, maar ook voor andere arbeidspatronen.

<sup>13</sup> Een nachtdienst is een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 uur en 06:00 uur arbeid wordt verricht. Voor de normen over het maximaal aantal nachtdiensten tellen alleen de daadwerkelijk gewerkte nachtdiensten mee. Als een dagdienst door overwerk in de zin van de wet de nacht inschiet en uiterlijk om 02:00 uur 's nachts eindigt, zijn de bepalingen omtrent nachtdiensten in een dergelijk geval niet op die dienst van toepassing.

<sup>14</sup> Zie noot 11.

<sup>15</sup> Zie noot 12.

<sup>16</sup> Als een werknemer slechts incidenteel of voor korte tijd arbeid in nachtdienst verricht en deze arbeid is onvoorzien of vanwege de aard van het werk noodzakelijk, dan mag uitsluitend bij collectieve regeling, mits de arbeid redelijkerwijs niet anders te organiseren is, de gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per 13 weken ook worden bereikt via een referentieperiode van 52 weken.

<sup>17</sup> Indien de aard van de arbeid nachtarbeid noodzakelijk maakt en dit redelijkerwijs niet binnen de normale normen voor nachtarbeid kan worden georganiseerd, dan kan uitsluitend bij collectieve regeling de norm voor nachtarbeid worden verruimd tot hetzij maximaal 35 nachtdiensten per 13 weken, hetzij 20 uren arbeid per 2 weken tussen 00:00 uur en 06:00 uur.

<sup>18</sup> Overwerk in de zin van de wet is uitsluitend het afwijken van de normale maximumarbeidstijdnormen in die wet. Een dergelijke afwijking is alleen toegestaan indien (a) zich incidenteel en niet-periodiek een onvoorziene wijziging van omstandigheden voordoet of (b) de aard van de arbeid dit incidenteel en voor korte tijd noodzakelijk maakt. Bij (a) kan gedacht worden aan niet-planbare verstoringen in de dienstuitvoering, zoals ziekmeldingen, machinestoringen en calamiteiten, bij (b) aan planbare incidentele pieken in het werk, zoals seizoenarbeid, onderhoudstops en andere proces- of "klus"-tijd. Beloningstechnisch is vaak al sprake van overwerk als er nog binnen de normale maximumarbeidstijdnormen van de wet van een dienstrooster wordt afgeweken. Dit "arbeidsvoorwaardelijk" overwerk moet niet verward worden met het overwerk in de zin van de Arbeidstijdenwet.

<sup>19</sup> Zie noot 11.

<sup>20</sup> Zie noot 18.

<sup>21</sup> Zie noot 13.

<sup>22</sup> Zie noot 11.

<sup>23</sup> Bij continu(ploegen)arbeid (meerdere dagen 'de klok rond') mag uitsluitend bij collectieve regeling in incidentele en onvoorziene situaties worden doorgestaan in de ploeg, waarbij de betrokken werknemer maximaal 11 uur arbeid per nachtdienst ("12-uursdienst") verricht met aansluitend 12 uur rust. Dit mag per werknemer ten hoogste 2 x per 4 weken en 8 x per 52 weken. Buiten het nachtvenster kan in deze gevallen de overwerkbeperking uit de wet worden toegepast.

<sup>24</sup> Zie noot 16.

<sup>25</sup> Een pauze is een periode van tenminste 15 aaneengesloten minuten waarin de arbeid tijdens de dienst wordt onderbroken en de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid. Of daarbij sprake is van een pauze in de eigen tijd of de tijd van de baas doet niet ter zake. Onderbrekingen van de arbeid korter dan 15 minuten worden geacht tot de arbeidstijd te behoren. Machinegebonden schaft is niet mogelijk! Wel is via de constructie van arbeidsplaatsgebonden consignatie een zekere vorm van machinegebonden schaft te realiseren. Bij collectieve regeling moet dan worden afgesproken dat de werknemer iedere pauze geconsigneerd is, waarbij hij eventueel aan de arbeidsplaats gebonden is. De verplichte aanwezigheid op de werkplek telt in dat geval als pauzestijd (let op: de werknemer verricht in dat geval in het geheel geen arbeid, ook niet door bijvoorbeeld een wakend oog op de machine te houden). Indien tijdens de consignatie een oproep plaatsvindt, geldt de daaruit voortvloeiende arbeid wel als arbeidstijd. De aard van de arbeid moet dit noodzakelijk maken en tevens moet de arbeid redelijkerwijs niet anders te organiseren zijn. Uitsluitend bij collectieve regeling kan voor solitaire functies de pauzeverplichting achterwege worden gelaten. Ook als de aard van de arbeid een pauze onmogelijk maakt en dit door een andere organisatie van de arbeid redelijkerwijs niet valt te voorkomen, kan bij collectieve regeling de pauzeverplichting vervallen. In al deze gevallen mag de werknemer per 52 weken niet meer dan gemiddeld 40 uur per week arbeid verrichten.

<sup>26</sup> Uitsluitend bij collectieve regeling kan in het geval van continu(ploegen)arbeid (meerdere dagen 'de klok rond') de arbeid zodanig worden georganiseerd dat de werknemer in een dienst tenminste één pauze heeft van minimaal 15 minuten.

<sup>27</sup> Zie noot 26.

<sup>28</sup> Zie noot 26.

<sup>29</sup> Consignatie is een tijdruimte tussen twee diensten of tijdens de pauze waarin de werknemer bereikbaar is om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten. Met de figuur van consignatie kunnen de normen omtrent de aaneengesloten wekelijkse en dagelijkse rusttijd en de pauze worden onderbroken, zonder dat direct compensatie noodzakelijk is. Wel leiden de voorschriften voor het toepassen van consignatie tot een indirecte compensatie. Oproepen tijdens consignatie worden niet als (nacht)dienst aangemerkt, maar de arbeid telt wel mee als arbeidstijd. Bovendien vangt de arbeidstijd aan op het moment van oproep. De normen voor consignatie kennen geen onderscheid in een standaard- en overlegregeling. Er geldt één set van normen die de uiterste grenzen aangeven.

<sup>30</sup> Uitsluitend bij collectieve regeling is het mogelijk om de consignatievrije perioden van minimaal 7 aaneengesloten etmalen op te knippen in kortere stukken. Per 4 weken mag dan aan de werknemer maximaal 14 etmalen consignatie worden opgelegd, terwijl tegelijkertijd die werknemer in die 4 weken minimaal 2 x een periode van 48 uur geheel vrij moet zijn van consignatie en arbeid.

<sup>31</sup> De genoemde arbeidstijdnormen betreffen alle arbeidsuren, dus zowel de normale arbeid, de aan arbeidstijd gelijkgestelde uren (zie noot 10), de arbeid uit overwerk, en de arbeid voortvloeiend uit oproepen tijdens consignatie.

<sup>32</sup> Uitsluitend bij collectieve regeling mag worden afgeweken van de norm van gemiddeld 40 uur per week. Deze kan dan verruimd worden naar gemiddeld 45 uur per week. Daarbij moet één van de volgende twee regels in acht worden genomen: (a) of er wordt maximaal 4 etmalen per 4 weken consignatie opgelegd, (b) of er volgt 8 uren rust na de laatste oproep tussen 00:00 uur en 06:00 uur. Wordt men in dat laatste geval uitsluitend opgeroepen tussen 05:00 en 06:00 uur, dan mag die 8 uur rust ook worden genoten in de 24 uur na 06:00 uur.

<sup>33</sup> De arbeidstijd vangt aan op het moment van oproep. Indien binnen een half uur na afl oop van de arbeid uit een oproep een nieuwe oproep plaatsvindt, worden die oproepen als één oproep beschouwd.

<sup>34</sup> De samenloopbepaling voorziet in die gevallen waar meerdere wettelijke regimes tegelijk op de arbeid van toepassing zijn (bijvoorbeeld een vrachtwagenchauffeur die niet alleen op de vrachtwagen werkt maar ook in het magazijn). De regeling kent een onderscheid tussen samenloop in een dienst (chauffeurs- en magazijnwerk in een en dezelfde dienst) en samenloop bij twee elkaar opvolgende diensten (de ene dienst chauffeurswerk, de andere dienst magazijnwerk). De samenloopnormen regelen daarbij alleen de arbeidstijd in de dienst of de rusttijd tussen de diensten. Wat betreft de lange termijnnormen (wekelijkse rust, gemiddelde arbeidstijd, e.d.) moet altijd aan de strengste norm uit de samenlopende regimes voldaan worden. De samenloopnormen kennen geen onderscheid in een standaard- en overlegregeling. Er geldt één set van normen die de uiterste grenzen aangeven.

<sup>35</sup> Zie noot 34.

BIJLAGE VII als bedoeld in artikel 30 lid 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de zuivelindustrie

## **SANCTIEBEPALINGEN ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

### Artikel 1

#### **Definities**

In deze bijlage wordt verstaan onder:

1. **aanvulling:** de aanvulling tot 100% van het netto tijdloon als bedoeld in artikel 30 lid 2 sub a.I resp. de aanvulling tot 100%, 90% of 80% als bedoeld in artikel 30 lid 2 sub a.II van de CAO voor de zuivelindustrie;
2. **loondoorbetaling:** de loondoorbetaling tot 70% van het naar tijdruimte vast gestelde loon als bedoeld in artikel 30 lid 2a van de CAO voor de zuivelindustrie.

### Artikel 2

#### **Controlevoorschriften**

Indien de werknemer zich niet houdt aan de controlevoorschriften als bedoeld in deze bijlage, kan de werkgever de volgende sanctiebepalingen toepassen.

### Artikel 3

#### **Algemene bepalingen**

1. Indien de werkgever op grond van de wet, artikel 30 van de CAO dan wel de bepalingen in deze bijlage de loondoorbetaling en/of de aanvulling weigert of opschort brengt de werkgever de werknemer tijdig vóór de weigering of de schorsing van zijn voornemen daartoe en de reden(en) daarvan op de hoogte. In geval de werkgever gerechtigd is de loondoorbetaling en aanvulling voor een zekere periode te weigeren, kan hij voorschotten verschaffen. Deze voor schotten kunnen, als de loondoorbetaling en de aanvulling terecht blijken te zijn geweigerd, worden verrekend.
2. Indien de werkgever op grond van de wet, de CAO of deze bijlage de loondoorbetaling en aanvulling opschort, is hij verplicht tot betaling van het achterstallige loon over te gaan, indien achteraf komt vast te staan dat de werknemer gedurende de opschortingsperiode arbeidsongeschikt was, onverminderd hetgeen is bepaald in de artikelen 4 en volgende van deze bijlage. De werknemer heeft geen recht op de wettelijke verhoging.

### Artikel 4

#### **Weigering loondoorbetaling**

De werkgever heeft op basis van artikel 629 lid 3 BW het recht de in artikel 30 van de CAO bedoelde loondoorbetaling te weigeren indien de werknemer:

1. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;

2. arbeidsongeschikt is geworden ten gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
3. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.

#### Artikel 5

#### **Opschorten loondoorbetaling**

De werkgever heeft op basis van artikel 629 lid 6 BW het recht om de in artikel 30 van de CAO bedoelde loondoorbetaling op te schorten indien de werknemer zich niet houdt aan de voor hem geldende controleregels en aanwijzingen bij ziekte.

#### Artikel 6

#### **Weigering aanvullingen**

De werkgever heeft het recht om de in artikel 30 van de CAO bedoelde aanvullingen op te schorten, te weigeren of in te trekken indien de werknemer:

1. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
2. arbeidsongeschikt is geworden ten gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
3. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
4. zich niet houdt aan de voor hem geldende controleregels en aanwijzingen bij ziekte;
5. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion;
6. heeft geweigerd gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid heeft overtreden en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
7. misbruik maakt van het bepaalde in dit artikel.

#### Artikel 7

#### **Ziek- en herstelmelding**

In aanvulling op en als uitwerking van het bepaalde in artikel 6 lid 4 geldt het volgende:

1. De werknemer dient zijn arbeidsongeschiktheid direct, conform de bij de werkgever vastgestelde voorschriften, bij zijn werkgever te melden. Indien de werknemer dit nalaat, is de werkgever gerechtigd:
  - a. bij de 1e overtreding binnen 1 jaar en indien de ziekmelding maximaal een week te laat is een waarschuwing te geven;

- b. indien de werknemer de voorschriften inzake ziekmelding voor de 2e keer binnen 1 jaar overtreedt en de ziekmelding is meer dan een week, maar minder dan een maand te laat, geldt het volgende. De werkgever is dan gerechtigd de aanvulling te weigeren of terug te vorderen gedurende de eerste week over het aantal dagen dat de werknemer te laat de melding doet, en voor de tweede en volgende week gedurende 3 dagen per week of gedeelte van een week dat de werknemer te laat de melding doet;
  - c. vanaf de 3e overtreding binnen 1 jaar of de ziekmelding is 1 maand of meer te laat, is de werkgever bevoegd de aanvulling te weigeren of terug te vorderen over de gehele periode van de arbeidsongeschiktheid.
2. De werknemer dient zijn arbeidsgeschiktheid direct, conform de bij de werkgever vastgestelde voorschriften, bij zijn werkgever te melden. Indien de werknemer dit nalaat, is de werkgever gerechtigd:
- a. bij de 1e overtreding binnen 1 jaar en indien de herstelmelding maximaal een week te laat is een waarschuwing te geven;
  - b. indien de werknemer de voorschriften inzake herstelmelding voor de 2e keer binnen 1 jaar overtreedt en de herstelmelding is meer dan een week, maar minder dan een maand te laat, geldt het volgende. De werkgever is dan gerechtigd de aanvulling te weigeren of terug te vorderen gedurende de eerste week over het aantal dagen dat de werknemer te laat de melding doet, en voor de tweede en volgende week gedurende 3 dagen per week of gedeelte van een week dat de werknemer te laat de melding doet;
  - c. vanaf de 3e overtreding binnen 1 jaar of de herstelmelding is 1 maand of meer te laat, is de werkgever bevoegd de aanvulling te weigeren of terug te vorderen over de gehele periode van de arbeidsongeschiktheid.

## Artikel 8

### **Controle**

In aanvulling op en als uitwerking van het bepaalde in artikel 6 lid 4 geldt het volgende:

1. Indien de werknemer controle verhindert doordat hij niet thuisblijft tot het eerste bezoek van de controlerende instantie dan wel het eerste bezoek onmogelijk maakt of tijdens thuisblijf-uren ten onrechte niet thuis is of ten onrechte geen gehoor geeft, is de werkgever gerechtigd:
  - a. bij de 1e overtreding een waarschuwing te geven;
  - b. bij de 2e overtreding binnen 1 jaar de aanvulling over 3 dagen te weigeren en
  - c. bij meer dan 2 overtredingen binnen 1 jaar de aanvulling te weigeren met ingang van de dag van overtreding tot controle weer mogelijk is.
2. Indien de werknemer controle verhindert doordat hij niet verschijnt op het spreekuur van de controlerende instantie of nalaat een adreswijziging tijdens zijn uitkering door te geven, is de werkgever gerechtigd:
  - a. bij de 1e overtreding de aanvulling over 3 dagen te weigeren en
  - b. bij de 2e overtreding binnen 1 jaar de aanvulling te weigeren met ingang van de dag van overtreding tot controle weer mogelijk is.
3. Wanneer de werknemer een verkeerd adres heeft opgegeven en daardoor geen kennis heeft kunnen nemen van oproep voor het spreekuur van de controlerende instantie, wordt dit als een overtreding als bedoeld in lid 2 gezien.

4. Onder een 2e overtreding als bedoeld in dit artikel wordt verstaan een overtreding van zowel een voorschrift als bedoeld in lid 1 als in lid 2.



## LEVENSLLOOPREGELING IN DE ZUIVELINDUSTRIE

### Artikel 1

#### Definities

- a. Werkgever: één van de in de aanhef genoemde rechtspersonen enerzijds
- b. Werknemer: ieder die jonger is dan 65 jaar en krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is van een onderneming die als werkgever in de zin van deze regeling moet worden aangemerkt
- c. Deelnemer: de werknemer die overeenkomstig artikel 3 aan de levensloop regeling deelneemt
- d. Levensloopvoorziening: de voorziening ingevolge de levensloopregeling als bedoeld in artikel 2
- e. Instelling: de instelling, waarbij de collectieve levensloopregeling wordt aan gehouden dan wel de door de deelnemer aan te wijzen instelling waarbij de levensloopvoorziening wordt aangehouden.
- f. Levenslooptekening: een bij de instelling ten name van de deelnemer geopende geblokkeerde rekening – levenslooptekening – waarop het ingehouden loon wordt gestort.
- g. Levensloopverzekering: een bij de instelling ten name van de deelnemer afgesloten verzekering – levensloopverzekering – waarop het ingehouden loon wordt gestort
- h. Levenslooptegoed: het tegoed op een levenslooptekening of het verzekerde kapitaal.

### Artikel 2

#### Doel

1. De levensloopregeling heeft ten doel het treffen van een geldelijke voorziening uitsluitend ten behoeve van de financiering van een periode van verlof.
2. Deze levensloopvoorziening kan bestaan uit het sparen van geld uit het bruto loon (levenslooptekening) of het afsluiten van een verzekering waarin het loon gestort wordt (levensloopverzekering).
3. Onder bruto loon wordt tevens verstaan de overwerkvergoeding als bedoeld in artikel 17 van de CAO voor de zuivelindustrie, compensatie in vrije tijd voor arbeid op feestdagen als bedoeld in artikel 19 lid 3 van de CAO voor de zuivelindustrie en de geldelijke waarde van verkochte vakantie-uren als bedoeld in artikel 25 van de CAO voor de zuivelindustrie.
4. Het gespaarde of verzekerde tegoed kan onder meer worden gebruikt als inkomensvoorziening tijdens een periode van verlof i.v.m. scholing, studie, ouderschapsverlof, zorgverlof, sabbatical of verlof voorafgaand aan pensionering.

### Artikel 3

#### Deelname

1. De werknemer heeft het recht deel te nemen aan de levensloopregeling.

2. De deelname geschiedt door het invullen en ondertekenen van het aanmeldingsformulier. Op dit aanmeldingsformulier maakt de werknemer kenbaar welk bedrag of percentage van zijn loon de werkgever maandelijks of jaarlijks dient in te houden en op de levenslooprekening of levensloopverzekering moet worden gestort.
3. De werknemer kan het verzoek tot deelname slechts één keer per jaar doen, met dien verstande dat de deelnemer te allen tijde kan verzoeken om de inhoudingen en stortingen te doen beëindigen.
4. De werknemer gaat door ondertekening van het aanmeldingsformulier akkoord met de bepalingen van deze regeling en met de bepalingen van de overeenkomst tussen de werkgever en de instelling.
5. De werknemer maakt op het aanmeldingsformulier kenbaar bij welke instelling de levensloopvoorziening dient te worden aangehouden. Verder verklaart de werknemer of hij reeds beschikt over een (of meer) levensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en) uit vorige dienstbetrekkingen. Indien dat het geval is, verklaart de werknemer: (I) de omvang van de storting die een of meer gewezen inhoudingsplichtige(n) namens hem heeft/hebben gedaan in het kalenderjaar waarin hij het aanmeldingsformulier ondertekent en (II) het levens looptegoed van zijn levensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en) op 1 januari van het kalenderjaar waarin hij wil deelnemen aan de levensloopregeling bij de werkgever. Tevens geeft de werknemer aan hoeveel jaar hij heeft deelgenomen aan de levensloopregeling.
6. Indien de werknemer beschikt over een (of meer) levensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en) uit vorige dienstbetrekkingen, dient hij jaarlijks schriftelijk aan de werkgever mee te delen wat het levenslooptegoed van deze regeling(en) en/of verzekering(en) is op 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar.

#### Artikel 4

##### **Levensloopregeling**

1. De werkgever sluit een collectieve regeling met een financiële instelling, waaraan werknemers op vrijwillige basis kunnen deelnemen.
2. Indien de werknemer zijn levensloopregeling bij een andere gekwalificeerde financiële instelling wenst onder te brengen, dient de werknemer zes weken vóór de eerste inhouding schriftelijk de gegevens van desbetreffende financiële instelling aan de werkgever te overleggen.
3. De keuze voor een levenslooprekening of een levensloopverzekering wordt door de werknemer gemaakt.
4.
  - a. Jaarlijks vóór 1 oktober dient de werknemer schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken of hij in het volgende kalenderjaar wil (blijven) deel nemen aan de levensloopregeling.
  - b. Indien een werknemer zijn keuze niet of niet tijdig kenbaar maakt, geldt dat de regeling waaraan de werknemer in het voorgaande kalenderjaar deelnam automatisch wordt voortgezet.

5. De werkgever is nimmer aansprakelijk inzake behaalde of te behalen rendementen op de levenslooptekening of -verzekering.
6. De werkgever is verplicht er voor zorg te dragen dat de werknemers die deel nemen aan het collectieve contract ten minste jaarlijks een schriftelijke opgave van hun spaartegoed ontvangen.

#### Artikel 5

##### **Inhouding op bruto loon**

1. De inhouding per kalenderjaar ingevolge de levenslooptekening bedraagt:
  - a. Indien aan het begin van het kalenderjaar het levenslooptegoed, incl. rente, minder bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis, gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon (= het op de jaaropgave vermelde loon): ten hoogste 12% van het loon in het kalender jaar.
  - b. Indien aan het begin van het kalenderjaar het levenslooptegoed, incl. rente, gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis, gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon (= het op de jaaropgave vermelde loon): nihil.
2. De deelnemer legt de hoogte van de inhouding vast bij het verzoek tot deelname aan de levenslooptekening op het aanmeldingsformulier.
3. Voor de werknemer die is geboren in de periode van 1 januari 1950 tot en met 31 december 1954 geldt een overgangsregeling:
  - a. De deelnemer mag per jaar meer sparen dan 12% van zijn bruto loon, waarbij de bovengrens van kracht blijft van 2,1 maal het loon op jaarbasis, gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon (= het op de jaaropgave vermelde loon).
  - b. Een aanspraak in een levenslooptekening mag – onder wettelijke voorwaarden – voorzien in een hogere uitkering bij leven dan het maximum van 2,1 maal het loon op jaarbasis, gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon (= het op de jaaropgave vermelde loon).
  - c. Genoemde bovengrenzen gelden ook, indien sprake is van een bijdrage door de werkgever in de levenslooptekening.
  - d. Over de inleg in de levenslooptekening is geen inkomensafhankelijke premie ZVW verschuldigd. Deze is verschuldigd zodra het levenslooptegoed wordt opgenomen.

#### Artikel 6

##### **Wijze van sparen**

1. De werkgever stort het ingehouden loon van de deelnemer onmiddellijk na de inhouding op de levenslooptekening of als premie ten behoeve van de levenslooptekening ten name van de deelnemer bij de instelling.
2. De instelling schrijft op de levenslooptekening gestorte bedragen en de daarmee behaalde rendementen op de levenslooptekening bij.
3. De bij de levenslooptekening behaalde rendementen worden aangewend voor een verhoging van het verzekerde kapitaal.

4. Het levenslooptegoed mag uitsluitend bestaan uit de door de werkgever in het kader van de levensloopregeling op het loon van de werknemer ingehouden bedragen en de daarmee op de levenslooprekening dan wel levensloop verzekering behaalde rendementen resp. vermogenswinsten.
5. Inleg geschiedt door een inhouding op het bruto loon en storting van het ingehouden bedrag in de levensloopvoorziening door de werkgever op verzoek van de werknemer.
  - a. De werknemer dient zijn verzoek ten minste zes weken voordat de inhouding op het loon kan plaatsvinden schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken, onder opgave van de benodigde gegevens.
  - b. Stortingen uit het bruto loon t.b.v. de levensloopvoorziening worden niet belast voor loonheffing, maar zodra verlof wordt opgenomen, wordt loon heffing ingehouden.
  - c. Stortingen t.b.v. de levensloopvoorziening worden wel belast voor de premies werknemersverzekeringen (WW, WIA, Wajong, Ziektewet). De werkgever draagt zorg voor de inhouding van de premies. De grondslag voor deze werknemersverzekeringen zal dan ook niet dalen door deelname aan de levensloopregeling. Deelname aan de levensloopregeling heeft geen invloed op de hoogte van een eventuele uitkering.
  - d. Over de inleg in de levensloopregeling is geen inkomensafhankelijke premie ZVW verschuldigd. Deze is verschuldigd zodra het levenslooptegoed wordt opgenomen.
  - e. Deelname aan de levensloopregeling heeft geen consequenties voor de berekeningsgrondslag van het pensioen. Het opnemen van verlof heeft wel consequenties voor de pensioenopbouw.
6. Automatische maandelijkse inhoudingen geschieden op basis van een schriftelijke machtiging die ten minste zes weken voor de eerste inhouding op het loon door de werknemer aan de werkgever is verstrekt. Intrekking van de machtiging dient schriftelijk en ten minste zes weken tevoren aan de werkgever te worden medegedeeld. De hoogte van een automatische maandelijkse inhouding hangt af van de afspraken met en/of de condities van de instelling.
7. De werknemer die nieuw in dienst treedt bij een werkgever in de zuivelindustrie kan zijn bij een vorige werkgever opgebouwde tegoed inbrengen in de levensloopvoorziening van de nieuwe werkgever.
8. De werknemer dient (indien van toepassing jaarlijks) schriftelijk aan de werkgever te verklaren of en hoeveel aanspraken hij ingevolge een levensloop regeling tot dat moment heeft opgebouwd bij andere of gewezen werkgevers.
9. Indien de werknemer niet (tijdig) de in dit artikel bedoelde schriftelijke verklaringen afgeeft, dan is de werkgever gerechtigd de stortingen in de levensloopregeling stop te zetten tot het moment waarop de benodigde verklaringen zijn verstrekt.

#### Artikel 7

##### **Opname van tegoed**

1. De werknemer mag gedurende de arbeidsovereenkomst het levenslooptegoed alleen aanwenden voor de financiering van een periode van verlof.
2. Indien de werknemer (een gedeelte van) het levenslooptegoed wil opnemen, doet hij daartoe een schriftelijk verzoek aan de werkgever.

3. De deelnemer kan alleen het levenslooptegoed opnemen voor een periode van verlof als de werkgever daarvoor voorafgaand schriftelijk toestemming heeft verleend.
4. Vervolgens richten de werknemer en de werkgever gezamenlijk een schriftelijk verzoek aan de instelling waar het levenslooptegoed wordt aangehouden.
5. Voor het aanvragen van verlof volgens deze regeling gelden de volgende voorwaarden:
  - a. De minimale duur van een voltijdverlof periode is in beginsel een week. In overleg met de werkgever kan ook gedurende een langere periode verlof in deeltijd worden genoten.
  - b. Ten minste zes maanden voor de beoogde verlofperiode dient de werknemer een schriftelijke aanvraag voor opname te doen onder vermelding van de precieze verlofperiode, aard van het verlof en de bedragen die de werknemer hiervoor wil opnemen. In geval van een spoedeisend belang kan afgeweken worden van genoemde termijn. De werkgever dient uiterlijk 3 maanden voor de beoogde verlofperiode op de aanvraag te reageren.
  - c. Na goedkeuring van de werkgever, wordt vanuit dit tegoed op de geëigende reguliere tijdstippen van salarisbetalingen (d.w.z. per maand of per vier weken) een door de werknemer vast te stellen bedrag op de rekening van de werkgever gestort.
  - d. Het bruto bedrag, dat maandelijks of vierwekelijks uit de levensloopvoorziening naar de werkgever wordt overgemaakt ter uitbetaling aan de werknemer, zal (tezamen met eventuele gedeeltelijke loondoorbetaling door de werkgever) niet hoger zijn dan het bruto loon dat de werknemer per maand of vier weken genoot direct voorafgaand aan het verlof.
  - e. Er mag hierbij rekening gehouden worden met eventuele verhogingen van het loon gedurende de periode van het verlof. De werkgever betaalt de bedragen uit aan de werknemer na inhouding van de loonheffing onder verrekening van de wettelijk bepaalde levensloopverlofkorting op de loonheffing (199 euro per gespaard jaar (2010)).
  - f. Levenslooptegoed dat in overeenstemming met de levensloopregeling t.b.v. verlof wordt uitgekeerd, wordt aangemerkt als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en geeft daarmee aanspraak op de arbeidskorting.
  - g. De werkgever kan nadere uitvoeringsregelingen vaststellen met betrekking tot de wijze waarop de levenslooptegoeden aan de werknemer ter beschikking gesteld worden.
  - h. Conform artikel 8 lid 8 van de Pensioenregeling 2006 als bedoeld in artikel 2 van de CAO inzake pensioenen 2006 voor de Zuivelindustrie wordt tijdens het verlof gedurende maximaal 18 maanden het nabestaandenpensioen op risicobasis als bedoeld in artikel 8 lid 1 van de Pensioenregeling 2006 als bedoeld in artikel 2 van de CAO inzake pensioenen 2006 voor de Zuivelindustrie gecontinueerd.
  - i. De werknemer heeft na het verlof recht op terugkeer in zijn eigen functie voor zover deze beschikbaar is. Indien zijn eigen functie niet beschikbaar is, heeft de werknemer recht op terugkeer in een gelijkwaardige functie binnen de kaders van de mogelijkheden bij zijn werkgever.

## Artikel 8

### **Afkoop**

1. De werknemer kan de aanspraken ingevolge de levensloopregeling niet afkopen, vervreemden, prijsgeven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid maken anders dan ten behoeve van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding.
2. Onverminderd het eerste lid, mag de werknemer de aanspraken ingevolge de levensloopregeling afkopen bij de beëindiging van het dienstverband.
3. De werknemer kan bij aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking de aanspraak ingevolge de levenslooprekening inbrengen in de levensloop regeling bij de nieuwe werkgever.
  - a. De werkgever verstrekt de benodigde informatie aan de nieuwe werkgever.
  - b. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking met de werkgever heeft de werknemer de mogelijkheid om het gespaarde levenslooptegoed ineens te laten uitkeren. In dit geval wordt de uitkering aangemerkt als loon uit vroegere dienstbetrekking.
4. Ingeval van overlijden van de deelnemer kan de aanspraak als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van de werknemer ter beschikking van de erfgenamen worden gesteld.
5. Indien de pensioenuitvoerder hiertoe de mogelijkheid biedt, kan de werknemer bij gelegenheid van pensionering (65 jaar) een aanspraak ingevolge de levensloopregeling omzetten in een aanspraak ingevolge een pensioenregeling voor zover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden. Verzoeken daartoe moeten door de werknemer tijdig (tenminste drie maanden voor pensionering) worden ingediend bij de werkgever.

## Artikel 9

### **Samenloop levensloopregeling met spaarloonregeling**

1. De werknemer kan op basis van artikel 3 lid 7 van de levensloopregeling in een kalenderjaar wettelijk niet zowel deelnemen aan een spaarloonregeling als ook stortingen doen in het kader van de levensloopregeling.
2. De werknemer dient elk jaar, met inachtneming van het gestelde onder artikel 4 lid 4, opnieuw een keuze te maken. Gelijktijdige deelname aan levensloopregelingen bij verschillende werkgevers is wel toegestaan.
3. In geval van het doen van stortingen in het kader van de levensloopregeling dient de werknemer schriftelijk te verklaren dat hij in het jaar van storting(en) niet tevens loon spaart ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964.
4. Indien de werknemer niet (tijdig) de in dit artikel bedoelde schriftelijke verklaring afgeeft, dan is de werkgever gerechtigd de stortingen in de levensloopregeling stop te zetten tot het moment waarop de benodigde verklaringen zijn verstrekt.

#### Artikel 10

1. De werkgever behoudt zich het recht voor deze levensloopregeling eenzijdig te wijzigen indien hij daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daar door naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
2. In alle gevallen, waarin de regeling niet voorziet, beslist de werkgever.

#### Artikel 11

Deze levensloopregeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2006.

## **REGELING INZAKE DE VERPLICHTE COLLECTIEVE PENSIOENSPAARREGELING**

### Artikel 1

#### **Definities**

1. Werkgever: één van de in de aanhef van deze CAO genoemde rechtspersonen enerzijds.
2. Werknemer: ieder die jonger is dan 65 jaar en krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is van een onderneming die als werkgever in de zin van deze regeling moet worden aangemerkt.
3. Pensioenregeling: de vigerende pensioenregeling, zoals vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst pensioenen 2006 voor de zuivelindustrie.
4. Pensioengevend salaris: pensioengrondslag A vermeerderd met pensioen grondslag B, zoals vastgelegd in artikel 4 lid 2 en 3 van de pensioenregeling 2006 als bedoeld in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst pensioenen 2006 voor de zuivelindustrie. Onder het pensioengevend salaris wordt de uitkering als bedoeld in artikel 30 lid 2 sub d van de CAO voor de zuivelindustrie begrepen.
5. Uitvoerder: een externe uitvoerder, die na overleg tussen partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, op ondernemingsniveau wordt geselecteerd.

### Artikel 2

#### **Doel**

De werkgever verstrekt een bijdrage aan de werknemer in het kader van de verplichte collectieve pensioenspaarregeling, zoals geregeld in artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst pensioenen 2006 voor de zuivelindustrie.

### Artikel 3

#### **Deelname**

1. Iedere werknemer neemt deel aan de verplichte collectieve pensioenspaarregeling.
2. Deelname geschiedt door het invullen en ondertekenen van het aanmeldingsformulier.
3. De werknemer gaat door ondertekening van het aanmeldingsformulier akkoord met de bepalingen van deze regeling en met de bepalingen van de overeenkomst tussen de werkgever en de uitvoerder.



#### Artikel 4

##### **Wijze van sparen**

1. De werkgever stort jaarlijks op 1 juli een bijdrage van 3,25% van het pensioengevend salaris ten behoeve van de verplichte collectieve pensioenspaarregeling, voorzover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden. Indien de werknemer in de loop van een kalenderjaar in of uit dienst treedt of indien de arbeidsduur wijzigt (deeltijd/voltd) zal de in de eerste volzin bedoelde bijdrage naar rato worden toegekend. Indien achteraf blijkt dat de werknemer een te hoge of te lage werkgeversbijdrage heeft ontvangen, zal verrekening plaatsvinden.
2. Indien door de in lid 1 genoemde bijdrage de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 worden overschreden, wordt het restant aan de werknemer ter vrije beschikking gesteld, waarbij deze de optie heeft om dit restant aan te wenden voor storting op zijn levenslooprekening. Kiest de werknemer hiervoor niet, dan wordt het restantbedrag (nadat de inhoudingen hebben plaats gevonden) netto uitgekeerd aan de werknemer.

#### Artikel 5

##### **Uitvoering**

1. Uitvoering van deze regeling vindt plaats door een externe uitvoerder, die na overleg met partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, op ondernemingsniveau wordt geselecteerd.
2. De werkgever zal voor de verplichte collectieve pensioenspaarregeling bijdragen in uitsluitend de administratiekosten tot een maximum van 5% van de door de werkgever ingelegde verplichte pensioenpremie.

## BIJLAGE X TREFWOORDENREGISTER

Omschrijving	Pagina
Aanvullende uitkering na einde dienstbetrekking	
Arbeid op feestdagen	
Arbeid op het weekeinde	
Arbeid op onaangename uren	
Arbeidsduur	
Arbeidsduur volcontinu 5 ploegendienst	
Bedrijfsledengroep	
Bedrijvenwerk	
Beloning bij afwijkend rooster	
Beloning bij verzuim als gevolg van ziekte, ongeval, zwangerschap of bevalling	
Beloning overwerk	
Beroepsbegeleidende leerweg	
Betaling van de beloning	
BHV-toeslag	
Bid- en dankdagen	
Consignatie	
Contact Commissie	
Dagelijkse arbeidstijden	
Deeltijdwerknemer	
Definities	
Dienstbetrekking	
Dispensatie-aanvragen	
Duur CAO-overeenkomst	
EHBO-diplomatoeslag	
Einde dienstbetrekking	
Eindejaarsuitkering	
Extra opkomst	
Extra vakantie-uren bij nachtdiensten	
Extra vrije uren oudere werknemers	
Faciliteiten bedrijvenwerk	
Feestdagen	
Fiscale verrekening reiskosten	
Flexibele arbeidsrelaties	
Functieclassificatie geschillen	
Functiegroepen en salarisschalen	
Functielijst Bijlage I	
Geschillen	
Her-, bij- en omscholing werknemers	
Herhalingsoefeningen	
Indexering pensioenen	
Indiensttreding en ontslag	
Ingeleende krachten	
Inrichting werktijdenregelingen	
Invaliditeitspensioenregeling Bijlage V	
Kuize verzekeraar Invaliditeitspensioen Bijlage V	
Koop/verkoop van vakantie-uren	
Kort verzuim	
Korter werken voor werknemers van 58 jaar en ouder	
Leerlingen	
Levensloopregeling	

Loonsverhoging  
Meerwerk  
Model-Arbeidsovereenkomst Bijlage III  
Normale arbeidsduur  
Normale arbeidstijden  
Onaangename uren  
Onbetaald verlof  
Ongeval  
Ongewenste intimiteiten  
Ontslag  
Ontslag bescherming BLG-bestuursleden  
Opneming vakantie-uren  
Opzegging CAO  
Opzegging van een dienstbetrekking  
Opzegtermijn werkgever/werknemer  
Overgangsbepaling Invaliditeitspensioen Bijlage V  
Overleg op ondernemingsniveau  
Overplaatsing binnen een onderneming  
Overwerk  
Overwerk oudere werknemers  
Overwerktoeslag  
Partieel leerplichtige werknemers  
Personeelsvertegenwoordiging  
Persoonlijke toeslag  
Ploegendienst 55-plussers  
Proeftijd  
Protocol  
Salarisschaal na overplaatsing  
Salarisschalen Bijlage II  
Sanctie bepalingen ziekte- en arbeidsongeschiktheid Bijlage VII  
Schaalsalaris leerlingen  
Schoeisel  
Scholing  
Slaapuren Technische Dienst  
Studie actualisering/modernisering CAO  
Tijdstippen vakantie-uren  
Toepassing van de salarisschalen  
Toeslag arbeid op feestdagen  
Toeslag arbeid op het weekeinde  
Toeslag arbeid op onaangename uren  
Toeslag bij overplaatsing in andere werktijdenregeling  
Toeslag volcontinu 5 ploegendienst  
Trefwoordenregister Bijlage X  
Uitbetaling van beloning  
Uitkering bij ziekte en ongeval  
Uitzendkrachten  
Uitzendkrachten, indiensttreding  
Vakantie  
Vakantieopbouw bij ziekte  
Vakantie-uren werknemers uit niet-EU-landen  
Vakantie-uren, koop/verkoop van  
Vakantierechten  
Vakantieregistratie  
Vakantietoeslag

Vakbondscontributie  
Vakbondsverzuim  
Vakopleiding  
Vaststelling van de werktijdenregelingen  
Vergoeding van consignatie en extra opkomst  
Verhoging van het schaalsalaris  
Verplicht overwerk  
Verplichte collectieve pensioenspaarregeling  
Verplichtingen van partijen  
Verplichtingen van werkgever en werknemer  
Verstrekken van informatie aan werknemersorganisaties  
Vervoermiddelen  
Verzuim bij ziekte en ongeval  
Verzuim voor het bijwonen van vergaderingen, congressen en cursussen  
Volcontinu 5 ploegendienst  
Vredesplicht  
Waarneming van een functie  
WAJONG  
Wekelijkse arbeidsduur  
Wekelijkse arbeidsduur oudere werknemers  
Wekelijkse arbeidsduur volcontinu 5 ploegendienst  
Werkervaringsplaatsen  
Werkgeversbijdrage t.b.v. verplichte collectieve pensioenspaarregeling  
Werkkleding  
Wetsartikelen Bijlage IV  
Ziekte