

# CAO

voor de zuivelindustrie

voor de periode van  
1 april 2006 t/m 31 maart 2008



# **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

voor de

## **ZUIVELINDUSTRIE**

Voor de periode 1 april 2006 tot en met 31 maart 2008



## INHOUDSOPGAVE

	Pag.
HOOFDSTUK I – ALGEMENE BEPALINGEN	
Artikel 1 – Definities	7
Artikel 2 – Verplichtingen van de partijen	8
Artikel 3 – Verplichtingen van werkgever en werknemer	8
HOOFDSTUK II – NORMALE ARBEIDSDUUR	
Artikel 4 – Wekelijkse arbeidsduur	10
Artikel 5 – Vaststelling van de werktijdenregeling	10
Artikel 6 – Wekelijkse arbeidsduur oudere werknemers	10
Artikel 7 – Dagelijkse arbeidstijden	12
HOOFDSTUK III – ALGEMENE BELONINGSBEPALINGEN	
Artikel 8 – Functiegroepen en salarisschalen	13
Artikel 9 – Toepassing van de salarisschalen	14
Artikel 10 – Persoonlijke toeslag	14
Artikel 11 – EHBO-diplomatoeslag en BHV-toeslag	15
Artikel 12 – Betaling van de beloning	15
HOOFDSTUK IV – ARBEID WELKE RECHT GEEFT OP EEN TOESLAG	
Artikel 13 – Arbeid op onaangename uren	17
Artikel 14 – Arbeid op het weekeinde	17
Artikel 15 – Toeslag bij overplaatsing in een andere werktijdenregeling	17
Artikel 16 – Volcontinu 5 ploegendienst	19
Artikel 17 – Overwerk	20
Artikel 18 – Beloning bij afwijkend rooster	21
Artikel 19 – Arbeid op feestdagen	22
Artikel 20 – Vergoeding van consignatie en extra opkomst	23
HOOFDSTUK V – ENIGE BIJZONDERE CATEGORIEËN WERKNEMERS	
Artikel 21 – Deeltijdwerknemer	24
Artikel 22 – Leerlingen	24
Artikel 23 – Partieel leerplichtige werknemers	25
HOOFDSTUK VI – VAKANTIE	
Artikel 24 – Vakantie	27
Artikel 25 – Koop / verkoop van vakantieuren	28
Artikel 26 – Toeslagen	29
A. Eindejaarsuitkering	29
B. Vakantietoeslag	29
HOOFDSTUK VII – VERZUIM	
Artikel 27 – Kort verzuim	31
Artikel 28 – Onbetaald verlof	32
Artikel 28.a – Levensloopregeling	33

Artikel 29	- Verzuim voor het bijwonen van vergaderingen, congressen en cursussen	33
Artikel 30	- Verzuim bij ziekte en ongeval	34
Artikel 31	- Vervallen per 1 januari 2006	37
Artikel 32	- Herhalingsoefeningen	37
HOOFDSTUK VIII – AANVANG EN EINDE DIENSTBETREKKING		
Artikel 33	- Indiensttreding en ontslag	38
Artikel 34	- Aanvullende uitkering na einde dienstbetrekking	38
Artikel 34.a	- Werkgeversbijdrage ten behoeve van de verplichte collectieve pensioenspaarregeling	39
HOOFDSTUK IX – WERKGELEGENHEID		
Artikel 35	- Overleg op ondernemingsniveau	41
HOOFDSTUK X – SLOTBEPALINGEN		
Artikel 36	- Personeelsvertegenwoordiging	44
Artikel 37	- Bedrijvenwerk	44
Artikel 38	- Contact Commissie	45
Artikel 39	- Protocol	46
Artikel 40	- Duur van de overeenkomst	46
PROTOCOL		
ALS BEDOELD IN ART. 39 VAN DE CAO VOOR DE ZUIVELINDUSTRIE (I)		48
BIJLAGEN:		
I	Functielijst van de meest voorkomende functies in de zuivelindustrie, als bedoeld in artikel 8 lid 1	50
II	Salarisschalen	52
III	Modellen arbeidsovereenkomsten	56
IV	Teksten van in de CAO genoemde wetsartikelen	58
V	Invaliditeitspensioenregeling voor de zuivelindustrie als bedoeld in noot 4 van artikel 30 lid 2.b van de CAO voor de zuivelindustrie	63
VI	Regeling kinderopvang in de zuivelindustrie	66
VII	Sanctie bepalingen ziekte- en arbeidsongeschiktheid	67
VIII	Levensloopregeling in de zuivelindustrie	70
IX	Regeling inzake de verplichte collectieve pensioenspaarregeling	76
X	Trefwoordenregister	78

# CAO VOOR DE ZUIVELINDUSTRIE

voor de periode van 1 april 2006 t/m 31 maart 2008

Tussen de

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

- Friesland Foods B.V.
- Campina Zuivel B.V.
- 'DOC Kaas' BA
- Coöperatieve Zuivelfabriek 'Rouveen' UA
- Coöperatieve Zuivelonderneming CONO BA
- Leerdammer Company BV<sup>1)</sup>
- Kaasfabriek Salland VOF

enerzijds

en

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

anderzijds

is overeenstemming bereikt over voortzetting van de tussen hen bestaande collectieve arbeidsovereenkomst voor de periode 1 april 2006 tot en met 31 maart 2008 overeengekomen.

<sup>1)</sup> T.b.v. productielocatie Schoonrewoerd.



# 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.

<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.



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 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 voor derden 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 daaronder 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 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. Met de personeelsvertegenwoordiging kan op basis van de overlegregeling van de arbeidstijdenwet (ATW) een langere dienstlengte per dag worden overeengekomen.
  - 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 ploegdienst, 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. Indien het rooster, nadat de werknemer hiervan in kennis is gesteld wordt gewijzigd, is het bepaalde in artikel 18 van toepassing.

#### Artikel 6

##### **Wekelijkse arbeidsduur oudere werknemers**

1. De werknemer van 58 jaar of ouder kan op zijn verzoek – in afwijking van de

normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 4 – korter gaan werken met een arbeidsduur van 32 uur gemiddeld per week<sup>1)</sup>. De wens daartoe 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. Voor de werknemer als bedoeld in lid 1 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<sup>2)</sup> en de verplichte collectieve pensioenspaarregeling als bedoeld in art. 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.
3. Vanaf 1 juli 2002 ontvangt de werknemer als bedoeld in lid 1 en 2 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.  
Werknemers, die op grond van dit lid een beloning ontvangen voor niet gewerkte uren verrichten 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. De vakantietoeslag en eindejaarsuitkering worden ook toegekend over de beloning voor de niet gewerkte uren.
4. Werknemers met wie een parttime dienstverband is overeengekomen op basis van 32 uur of minder gemiddeld per week komen niet in aanmerking voor de regeling als bedoeld in lid 1 t/m 3. De werknemer, die gebruik maakt van de regeling als bedoeld in lid 1 t/m 3 en die in deeltijd gaat werken met een arbeidsduur korter dan 32 uur gemiddeld per week, komt met ingang van de datum waarop deze kortere arbeidsduur per week ingaat niet meer in aanmerking voor de beloning als genoemd in lid 3.  
Cumulatie van de regeling als bedoeld in lid 1 t/m 3 en de regeling als bedoeld in lid 5 t/m 10 is niet toegestaan.
5. Werknemers van 61, 62, 63 en 64 jaar kunnen, voorzover zij niet deelnemen aan de regeling zoals genoemd in lid 1 t/m 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;

<sup>1)</sup> In het algemeen in een rooster van 4 dagen; voor de volcontinu 5-ploegendienst als bedoeld in artikel 16 door middel van een verkorting van de arbeidsduur met gemiddeld 1,6 uur per week.

<sup>2)</sup> Inzake vervroegde uitstreding is een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten. In artikel 6a lid 3 van deze VUT-CAO is geregeld dat verkorting van de arbeidsduur op grond van dit artikel geen gevolgen heeft voor de hoogte van de uitkeringsgrondslag voor de VUT-uitkering van de werknemer.

te rekenen vanaf de dag waarop de betrokken werknemers de 61-, 62-, 63- resp. 64-jarige leeftijd hebben bereikt.

6. De werknemers die van de regeling als bedoeld in lid 5 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.
7. Niet-opgenomen extra vrije uren als bedoeld in lid 5 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.
8. De werknemer ontvangt over de opgenomen extra vrije uren als bedoeld in lid 5 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.
9. Een werknemer als bedoeld in lid 5, 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 5 genoemde aantallen uren.
10. De werknemers als bedoeld in lid 5 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, inclusief extra vrije uren, 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 over-

eenstemming 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 tenminste 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 functiejaren in groep I zijn toegekend, in groep II met 0-functiejaren worden ingeschaald. Bij toekenning van 3 resp. 4 functiejaren in groep I worden zij met 1 resp. 2 functiejaren 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 functiejaren 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 functiejaren, 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 (functiejaarschaal).
2. De verhoging van het schaalsalaris op grond van functiejaren 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 functiejaren.

## 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 voorzover 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 cursuur 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, functie-groep, 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 volcontinuïedienst 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 werktijdenregeling 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:
    - 2 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:
    - 4 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:
    - 6 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.
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 voorgaande 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>2)</sup> verricht zijn de bepalingen in artikel 17 van overeenkomstige toepassing. Eveneens ontvangt de werknemer voor betreffend overuur de toeslag, voorzover 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.

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

<sup>2)</sup> Op ondernemingsniveau kan met de werknemersorganisaties worden afgesproken dat de arbeidsduur voor de bepaling van overwerk wordt gerekend over de roostercyclus.

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.
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 voorzover 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 overuren.
3. Voor ieder uur overwerk dat de werknemer verricht, ontvangt hij 3,51% van het functiesalaris per week.
4. a. Indien de werknemer zulks uitdrukkelijk wenst, zullen de overuren worden gecompenseerd met vrije tijd. Voor werknemers niet werkzaam in de vervoersector geldt, dat overuren gewerkt boven een totaal van 20 uur per 4 weken en voor werknemers in drieploegendienst boven een totaal van 15 uur per drie weken in alle gevallen dienen te worden gecompenseerd met vrije tijd.  
b. Voor de vanaf 1 juni 2005 gewerkte overuren geldt, in afwijking van het onder a. van dit lid vermelde, het volgende. Overuren worden bij voorkeur zoveel mogelijk uitbetaald en kunnen slechts indien de werknemer dat uitdrukkelijk wenst, worden gecompenseerd met vrije tijd. In geval het

tegoed opgebouwd na 1 juni 2005 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 compensatie tegoed 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 zijn ontstaan na 1 juni 2005 maar het maximum van 60 uur niet overschrijden, dienen binnen 12 weken in onderling overleg te worden gecompenseerd.

5. a. De compensatie met vrije tijd dient plaats te vinden op een tijdstip dat de bedrijfsomstandigheden, naar het oordeel van de werkgever, dit toelaten, maar in ieder geval binnen de periode van 12 weken volgend op de periode waarin de overuren zijn gemaakt. Deze vrije tijd mag echter niet worden opgenomen 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 teruggegeven.
  - b. Voor de vanaf 1 juni 2005 gewerkte overuren geldt, in afwijking van het onder a. van dit lid vermelde, het volgende. 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 teruggegeven. 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 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.

## 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 om de 5 jaar, te rekenen vanaf 1980, 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.

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

### **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;  
8% van het functiesalaris per week op zaterdagen, op zondagen en feestdagen en met ingang van 1 juli 2002: 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 rato-betaling.
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 bovenstaande 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. 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, behoeft 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. Indien de tussen genoemde uren gewerkte tijd minder dan een uur beloopt, wordt niettemin één verzuimuur gerekend. Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen vanaf de aanvang van de dagdienst volgend op de hierbedoelde nachturen en worden normaal doorbetaald. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.



## 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 5 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 alsmede voor de hoogte van de VUT-uitkering.

#### 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 beroepsbeoefenaar), tenminste het schaalsalaris, 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 voorzover 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, voorzover 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 vakantieuren 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 daarvoor 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 voorzover 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 in het lopende contractjaar arbeid verricht in een rooster, dat gepaard gaat met tenminste 44 nachtdiensten per jaar, waarbij tussen 23.00 uur en 04.00 uur wordt gewerkt, heeft hij onverminderd het bepaalde in lid 3 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 vakantie-registratie 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, voorzover 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, voorzover 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, voorzover 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 pensioenspaar-regeling als bedoeld in bijlage X van deze CAO.

## Artikel 26

### 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 € 528,57.
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 € 1.454,82.

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 overig vakantiejaar verdiende vakantietoeslag, voorzover 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 voorzover 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 uittrading 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, voorzover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen;
  - c. bij het uitoefenen van het stemrecht, indien en voorzover dit niet buiten de arbeidstijd kan plaatsvinden.
3. In afwijking van het in de voorgaande leden bepaalde dient ten aanzien van werknemers in ploegendienst voor 'dag' gelezen te worden 'dienst'. Voorzover de betrokken werknemer 8 uur of langer afwezig is in verband met vorenbedoeld 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. Daarnaast 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 deeltijd-werknemers 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 vastgelegde 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 concerngroepen.

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 werknemersorganisatie.

- 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 voorzover 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. Voorzover een ploegendienstwerknemer 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, voorzover 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 tijdruimte vastgestelde loon<sup>4)</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>5)</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>5)</sup> in de eerste 26 weken van deze periode en een aanvulling tot 80% van het netto tijdloon<sup>5)</sup> in de tweede 26 weken van deze periode. Over de uren die gewerkt worden in het kader van een reïntegratietraject wordt 100% salaris (tijdloon) betaald.

<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 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 WAO-uitkering en daarnaast, voorzover dat meer is, op doorbetaling van het netto tijdloon uit hoofde van de CAO.

<sup>4)</sup> Hieronder wordt verstaan alle van te voren overeengekomen vaste loonbestanddelen.

<sup>5)</sup> De hier bedoelde verplichting laat onverlet 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, voorzover dat meer is, op doorbetaling van het netto tijdloon uit hoofde van de CAO.

- b. Indien de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt en een werknemer na het verstrijken van de wettelijke periode van de onder a.l. van dit lid bedoelde 52 weken dan wel na de onder a.l. 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>1)</sup> De duur van de onder a.l. 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>2)</sup>
- 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 verdien capaciteit 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, voorzover deze ten laste van de werknemer komen.

<sup>1)</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) ingevoerd (zie bijlage V).

<sup>2)</sup> Vóór de hierbedoelde 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.

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 reïntegratie 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 toekomende 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.

#### 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 tijdsloon:
  - 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, voorzover 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 verwijfbare 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. Het doel van deze regeling is het treffen van voorzieningen om eerder dan op 65 jarige leeftijd met werken te kunnen stoppen. Dit doel is door partijen bij deze CAO uitdrukkelijk overeengekomen. De werknemer die in strijd met dit doel besluit tot doorwerken na het bereiken van de 62-jarige leeftijd, komt na het bereiken van die leeftijd niet langer in aanmerking voor de bijdrage van 3,25%.
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 voorzover 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.

<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.



3. a. Onder pensioengevend salaris wordt in dit artikel verstaan:  
Het vaste salaris op 1 januari van enig jaar of op latere datum van indienst-treding 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. Onder het vaste salaris wordt de uitkering als bedoeld in art. 30 lid 2 sub d begrepen.
  - c. Onder het variabele salaris wordt verstaan het totaal aan uitbetaalde varia-bele 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 opge-nomen in bijlage IX van deze cao.

## HOOFDSTUK IX

### WERKGELEGENHEID

#### Artikel 35

#### **Overleg op ondernemingsniveau**

1. a. De werkgever zal tenminste 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 vakantiewerkers 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 noodzakelijk 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 vakantietoeslag wordt genoten over alle in de hoofdstukken III en IV van deze CAO genoemde beloningsbepalingen alsmede over de beloning van meerwerk, als bedoeld in artikel 21.
  6. Als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming zal speciale aandacht worden geschonken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zgn. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers), alsook aan hun arbeidsomstandigheden. De werkgever zal tenminste 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 voorzover 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 aangewezen. 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, voorzover 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 2006 en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging vereist is, op 31 maart 2008.
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 1-4-2006/31-3-2008 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 1-4-2006/31-3-2008.

### **1. Loonsverhoging**

Partijen zijn overeengekomen dat de salarisschalen (functiejaarschalen) als bedoeld in bijlage II worden verhoogd met 1,75% per 1 april 2006 en vervolgens met 2% per 1 april 2007.

### **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. Scholingsfonds**

De werkgever stelt gedurende de looptijd van de CAO een eenmalig bedrag ter beschikking van 0,4% van de loonsom. Deze 0,4% wordt besteed aan opleidingsactiviteiten die voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. er wordt scholing gegeven aan werknemers met een opleiding op niveau van ten hoogste MAVO, LBO of niveau II van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) dan wel aan werknemers die met werkloosheid worden bedreigd dan wel aan werknemers ingedeeld in de functiegroepen I t/m III, vrouwelijke werknemers, werknemers afkomstig uit etnische minderheden en gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers;
2. deze scholingsactiviteit heeft een relatie met het opleidingsbeleid van de onderneming en is gericht op één van de eerdergenoemde doelgroepen;
3. de onderneming heeft een procedure aan de hand waarvan een werknemer kenbaar kan maken, dat hij/zij voor een cursus in aanmerking wenst te komen.

Op ondernemingsniveau zal deze afspraak worden uitgevoerd in overleg met de OR of de personeelsvertegenwoordiging. In het periodiek overleg met de werknemersorganisaties op ondernemingsniveau zal uitwerking van deze afspraak aan de orde komen.

**4. Werkgeversbijdrage**

De bestaande werkgeversbijdrageregeling wordt ongewijzigd gehandhaafd.

**5. Levensloopregeling**

Binnen het kader van het totale pakket aan CAO-afspraken zal bij het CAO-overleg 2008 nadere invulling worden gegeven aan de arbeidsvoorwaardelijke aspecten van de levensloopregeling.

**6. Werkervaringsplaatsen**

Om een positieve bijdrage te leveren aan het voorkomen en verminderen van de jeugdwerkloosheid worden 30 werkervaringsplaatsen beschikbaar gesteld door de gezamenlijke ondernemingen in de zuivelindustrie. De verdere uitvoering zal op ondernemingsniveau plaatsvinden.

**7. Eenmalige tegemoetkoming ziektekostenverzekering**

Per 1 december 2006 ontvangt de werknemer die op die datum in dienst is bij de werkgever een eenmalige tegemoetkoming in de kosten voor de ziektekostenverzekering van bruto 200 euro. Parttimers ontvangen deze uitkering naar rato. Genoemde bruto uitkering heeft geen doorwerking in andere arbeidsvoorwaardelijke regelingen (bijv.: pensioen, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering etc.). Op deze uitkering is de fiscale bijtellingsregeling van toepassing.

## BIJLAGE I behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de zuivel-industrie

### Funcielijst van de meest voorkomende functies in de zuivelindustrie als bedoeld in artikel 8 lid 1

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

#### Groep I (0-39<sup>1/2</sup>)

- 04.01.01 Laboratoriumassistent
- 01.01.01 Assistent Productie

#### Groep II (40-59<sup>1/2</sup>)

- 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 (60-79<sup>1/2</sup>)

- 07.04.01 Kantinebediende
- 01.03.07 Bediende verpakkingmachine
- 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 verpakkinglijn
- 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 (80-99<sup>1/2</sup>)

- 06.03.02 Medewerker orderacceptatie
- 02.04.01 Botermaker (continu botermachine)
- 01.04.01 Operator kaaspakhuis
- 01.04.04 Verpakingsoperator
- 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/inventaris-administrateur
- 02.04.04 Condenseur
- 03.04.02 RMO-chauffeur

#### Groep V (100-119<sup>1/2</sup>)

- 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 (ploegdienst)
- 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 verpakkinglijn

### **Groep VI (120-139<sup>1/2</sup>)**

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 (140-159<sup>1/2</sup>)**

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 (160-179<sup>1/2</sup>)**

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 2006 <sup>1)</sup>**

**Func tiejarenschaal in euro's per week (inclusief een verhoging van 1,75%)**

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0-fj.	356,29	373,96	382,94	402,08	416,74	449,10	489,49	539,32
1-fj.	362,80	380,37	389,01	408,48	423,13	455,32	495,15	544,74
2-fj.	369,40	386,88	395,18	414,98	429,64	461,62	500,86	550,18
3-fj.	376,16	393,52	401,43	421,55	436,22	467,99	506,64	555,66
4-fj.	383,02	400,28	407,80	428,28	442,94	474,47	512,48	561,22
5-fj.	390,00	407,13	414,29	435,09	449,77	481,03	518,40	566,83
6-fj.	397,11	414,11	420,85	442,00	456,67	487,68	524,37	572,49
7-fj.	404,35	421,21	427,52	449,04	463,68	494,41	530,44	578,21
8-fj.	411,72	428,43	434,29	456,20	470,81	501,26	536,55	583,96
9-fj.	419,24	435,79	441,18	463,43	478,04	508,18	542,74	589,81
10-fj.	426,87	443,25	448,19	470,82	485,41	515,20	549,01	595,72
11-fj.	434,67	450,84	455,29	478,31	492,87	522,33	555,32	601,66
12-fj.	442,61	458,58	462,52	485,93	500,43	529,56	561,74	607,66
13-fj.	-	-	469,84	493,64	508,13	536,87	568,22	613,75
14-fj.	-	-	477,29	501,50	515,93	544,28	574,78	619,86
15-fj.	-	-	-	-	523,86	551,82	581,41	626,07
16-fj.	-	-	-	-	531,91	559,46	588,12	632,32
17-fj.	-	-	-	-	-	-	594,90	638,61
18-fj.	-	-	-	-	-	-	601,76	645,00

<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.

**Funcțiejarenschaal in euro's per maand (inclusief een verhoging van 1,75%)**

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0-fj.	1549,15	1625,98	1665,02	1748,24	1811,99	1952,69	2128,30	2344,96
1-fj.	1577,45	1653,85	1691,42	1776,07	1839,77	1979,73	2152,91	2368,53
2-fj.	1606,15	1682,15	1718,24	1804,33	1868,07	2007,12	2177,74	2392,18
3-fj.	1635,54	1711,02	1745,42	1832,90	1896,68	2034,82	2202,87	2416,01
4-fj.	1665,37	1740,42	1773,11	1862,16	1925,90	2063,00	2228,26	2440,18
5-fj.	1695,72	1770,20	1801,33	1891,77	1955,60	2091,52	2254,00	2464,58
6-fj.	1726,63	1800,55	1829,86	1921,82	1985,60	2120,43	2279,96	2489,19
7-fj.	1758,11	1831,42	1858,86	1952,43	2016,08	2149,69	2306,35	2514,06
8-fj.	1790,16	1862,81	1888,29	1983,56	2047,08	2179,48	2332,92	2539,06
9-fj.	1822,86	1894,81	1918,25	2014,99	2078,52	2209,57	2359,83	2564,49
10-fj.	1856,03	1927,25	1948,73	2047,13	2110,56	2240,09	2387,10	2590,19
11-fj.	1889,95	1960,25	1979,60	2079,69	2143,00	2271,09	2414,53	2616,02
12-fj.	1924,47	1993,91	2011,04	2112,82	2175,87	2302,53	2442,45	2642,11
13-fj.	-	-	2042,86	2146,35	2209,35	2334,31	2470,62	2668,59
14-fj.	-	-	2075,26	2180,52	2243,26	2366,53	2499,14	2695,15
15-fj.	-	-	-	-	2277,74	2399,31	2527,97	2722,15
16-fj.	-	-	-	-	2312,74	2432,53	2557,15	2749,33
17-fj.	-	-	-	-	-	-	2586,63	2776,68
18-fj.	-	-	-	-	-	-	2616,45	2804,46

1) 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 2007<sup>1)</sup>

### Funcțiejarenschaal in euro's per week (inclusief een verhoging van 2%)

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0-fj.	363,42	381,44	390,60	410,12	425,07	458,08	499,28	550,11
1-fj.	370,06	387,98	396,79	416,65	431,59	464,43	505,05	555,63
2-fj.	376,79	394,62	403,08	423,28	438,23	470,85	510,88	561,18
3-fj.	383,68	401,39	409,46	429,98	444,94	477,35	516,77	566,77
4-fj.	390,68	408,29	415,96	436,85	451,80	483,96	522,73	572,44
5-fj.	397,80	415,27	422,58	443,79	458,77	490,65	528,77	578,17
6-fj.	405,05	422,39	429,27	450,84	465,80	497,43	534,86	583,94
7-fj.	412,44	429,63	436,07	458,02	472,95	504,30	541,05	589,77
8-fj.	419,95	437,00	442,98	465,32	480,23	511,29	547,28	595,64
9-fj.	427,62	444,51	450,00	472,70	487,60	518,34	553,59	601,61
10-fj.	435,41	452,12	457,15	480,24	495,12	525,50	559,99	607,63
11-fj.	443,36	459,86	464,40	487,88	502,73	532,78	566,43	613,69
12-fj.	451,46	467,75	471,77	495,65	510,44	540,15	572,97	619,81
13-fj.	-	-	479,24	503,51	518,29	547,61	579,58	626,03
14-fj.	-	-	486,84	511,53	526,25	555,17	586,28	632,26
15-fj.	-	-	-	-	534,34	562,86	593,04	638,59
16-fj.	-	-	-	-	542,55	570,65	599,88	644,97
17-fj.	-	-	-	-	-	-	606,80	651,38
18-fj.	-	-	-	-	-	-	613,80	657,90

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

**Functiejaarschaal in euro's per maand (inclusief een verhoging van 2%)**

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0-fj.	1580,15	1658,50	1698,33	1783,20	1848,20	1991,73	2170,87	2391,88
1-fj.	1609,02	1686,94	1725,24	1811,59	1876,55	2019,34	2195,96	2415,88
2-fj.	1638,28	1715,81	1752,59	1840,42	1905,42	2047,26	2221,31	2440,01
3-fj.	1668,24	1745,24	1780,33	1869,55	1934,60	2075,52	2246,92	2464,32
4-fj.	1698,68	1775,24	1808,59	1899,42	1964,43	2104,26	2272,83	2488,97
5-fj.	1729,63	1805,59	1837,38	1929,60	1994,73	2133,35	2299,09	2513,88
6-fj.	1761,16	1836,55	1866,47	1960,25	2025,30	2162,83	2325,57	2538,97
7-fj.	1793,29	1868,03	1896,03	1991,47	2056,39	2192,70	2352,49	2564,32
8-fj.	1825,94	1900,08	1926,08	2023,21	2088,04	2223,09	2379,57	2589,84
9-fj.	1859,29	1932,73	1956,60	2055,30	2120,08	2253,74	2407,01	2615,80
10-fj.	1893,16	1965,82	1987,69	2088,08	2152,78	2284,87	2434,84	2641,98
11-fj.	1927,73	1999,47	2019,21	2121,30	2185,87	2316,53	2462,84	2668,32
12-fj.	1962,95	2033,78	2051,26	2155,09	2219,39	2348,57	2491,27	2694,93
13-fj.	-	-	2083,74	2189,26	2253,52	2381,01	2520,01	2721,98
14-fj.	-	-	2116,78	2224,13	2288,14	2413,88	2549,15	2749,07
15-fj.	-	-	-	-	2323,31	2447,32	2578,54	2776,59
16-fj.	-	-	-	-	2359,01	2481,19	2608,28	2804,33
17-fj.	-	-	-	-	-	-	2638,37	2832,20
18-fj.	-	-	-	-	-	-	2668,80	2860,55

1) 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 ONBEPAALE TIJD

....., verder te noemen de 'werkgever'  
en

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

### ONBEPAALE 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 van toepassing.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te .....  
de ..... 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 zuivel-industrie

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. Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in lid 1 bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.
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 belastbaarheidseisen 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 met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen 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 deugdelijk 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, voorzover 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 of 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 arbeids-overeenkomst onverkort in stand.

## 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 de Centrale organisatie werk en inkomen, genoemd in hoofdstuk 4 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 werknemer 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 werknemer 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 werkherhaling, 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 de Wet rol werknemers bij de Europese vennootschap, dan wel die krachtens 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 5:4, eerste lid, derde volzin, 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 werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziekwet 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 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
    - d. 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. 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 niet-tegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
  - i. wanneer de voortdoring 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 werktijd- 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 bedrijfs sociale 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 22 jaar, in welk geval de opname plaatsvindt bij het bereiken van de 22-jarige leeftijd. Indien de maximale toetredingsleeftijd voor pensioenregelingen bij wet wordt gewijzigd in 21 jaar, zal met ingang van de ingangsdatum van deze wet, de toetredingsleeftijd voor de invaliditeitspensioenregeling voor de zuivelindustrie dienovereenkomstig worden gewijzigd.

#### 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 één van de volgende instellingen:
  - a. de onderlinge verzekeringsmaatschappij 'Avéro Pensioenverzekeringen U.A.' te Leeuwarden;
  - b. de NV Interpolis BTL te 's-Gravenhage.
2. De pensioencommissie, als bedoeld in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst Pensioenen 2006 voor de zuivelindustrie, onderzoekt periodiek of de verzekeringsvoorwaarden en het uitkeringsbeleid van de in lid 1 van dit artikel genoemde rechtspersonen voldoen aan door haar vast te stellen uitgangspunten.
3. De Pensioencommissie is bevoegd een onderneming die als werkgever in de zin van deze overeenkomst moet worden aangemerkt, op verzoek van de

betrokken onderneming geheel of gedeeltelijk vrij te stellen van het bepaalde in lid 1, indien de betrokken onderneming de krachtens de invaliditeitspensioenregeling te sluiten verzekeringen onderbrengt bij een andere rechtspersoon. De Pensioencommissie zal die vrijstelling slechts verlenen indien en zolang naar het oordeel van de Pensioencommissie de voorzieningen als totaal, verzekeringsvoorwaarden en uitkeringsbeleid van de gekozen rechtspersoon daaronder begrepen, tenminste gelijkwaardig zijn aan de voorzieningen, ondergebracht bij de verzekeraars genoemd in lid 1.

4. 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 arbeidsongeschiktheidspercentage op of ná 1 januari 1989 toeneemt, heeft uitsluitend voor het arbeidsongeschiktheidsgedeelte dat op of ná 1 januari 1989 is ontstaan, recht op een invaliditeitspensioen in de zin van deze regeling.

## BIJLAGE VI

### REGELING KINDEROPVANG IN DE ZUIVELINDUSTRIE

1. De werknemer die voor/zijn haar kind(eren) gebruik maakt van kinderopvang zoals bedoeld in de Wet Kinderopvang ontvangt van de werkgever een tegemoetkoming in de kosten voor deze kinderopvangvoorziening.
2. De hoogte van deze tegemoetkoming bedraagt 1/6 deel van de werkelijk gemaakte kosten voor kinderopvang.
3. Indien een alleenstaande ouder wordt geconfronteerd met het weigeren van de overheid om bij te dragen in de kosten van kinderopvang dan kan deze werknemer dat melden bij zijn werkgever. In overleg met de werkgever zal dan bezien worden op welke wijze de gerezen problematiek kan worden opgelost. Voor zover er geen sprake is van verwijtbaarheid of nalatigheid van de alleenstaande ouder of verzorger zal de werkgever bewerkstelligen dat de werkgeversbijdrage in de kosten van Kinderopvang van normaliter 1/6 deel verhoogd wordt tot maximaal 1/3 van de totale kinderopvangkosten.
4. In beginsel komen alle werknemers in aanmerking voor de regeling. Er wordt dus geen onderscheid gemaakt op grond van functie, geslacht, e.d.
5. Indien de partner van de werknemer geen betaalde arbeid verricht komt de werknemer niet voor tegemoetkoming in de kosten voor kinderopvang door de werkgever in aanmerking.
6. De regeling is alleen van toepassing voor de uren dat de werknemer betaalde arbeid verricht of – in geval van tweeverdieners – gedurende de tijd dat de partners tegelijkertijd betaalde arbeid verrichten,<sup>1)</sup> tenzij een werknemer in ploegdienst werkzaam is. In dat geval wordt op ondernemingsniveau onderzocht of voor werknemers in ploegdienst kinderopvang mogelijk is.
7. De uitvoering van de regeling geschiedt op ondernemingsniveau.
8. De regeling geldt uitsluitend voor kinderopvang in Nederland.

<sup>1)</sup> Hierbij dient er rekening mee gehouden te worden dat kinderdagverblijven in het algemeen kindplaatsen verhuren per dagdeel. Voorts dient rekening gehouden te worden met reistijden.

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 vastgestelde 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 voorschotten 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 belastbaarheids-eisen 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 werkgevestiggestelde 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 levensloopregeling deelneemt
- d. Levensloopvoorziening: de voorziening ingevolge de levensloopregeling als bedoeld in artikel 2
- e. Instelling: de instelling, waarbij de collectieve levensloopregeling wordt aangehouden dan wel de door de deelnemer aan te wijzen instelling waarbij de levensloopvoorziening wordt aangehouden.
- f. Levenslooprekening: een bij de instelling ten name van de deelnemer geopende geblokkeerde rekening – levenslooprekening – 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 levenslooprekening 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 (levenslooprekening) of het afsluiten van een verzekering waarin het loon gestort wordt (levensloopverzekering).
3. 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 pensioenering.

### 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 levenslooptegoed 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) deelnemen 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.
  - c. Het gestelde onder lid 4 a en b van dit artikel geldt niet voor deelname aan de regeling in 2006.
5. De werkgever is nimmer aansprakelijk inzake behaalde of te behalen rendementen op de levenslooprekening of -verzekering.
6. De werkgever is verplicht er voor zorg te dragen dat de werknemers die deelnemen 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 levensloopregeling 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 kalenderjaar.
  - 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 levensloopregeling 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 levensloopverzekering 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 levensloopregeling.

## Artikel 6

### Wijze van sparen

1. De werkgever stort het ingehouden loon van de deelnemer onmiddellijk na de inhouding op de levenslooprekening of als premie ten behoeve van de levensloopverzekering ten name van de deelnemer bij de instelling.
2. De instelling schrijft op de levenslooprekening gestorte bedragen en de daarmee behaalde rendementen op de levenslooprekening bij.
3. De bij de levensloopverzekering 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 levensloopverzekering 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 loonheffing 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. 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 levensloopregeling 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 (185 euro per gespaard jaar (2006)).
  - 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.

## 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 levenslooptegekoning inbrengen in de levensloopregeling 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 voorzover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden over-

schreden. 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. Gelijkijdige 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 art. 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, daardoor 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 PENSOENSPAARREGELING

### 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 pensioengrondslag B, zoals vastgelegd in artikel 4 lid 2 en 3 van de pensioenregeling 2006 als bedoeld in art. 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst pensioenen 2006 voor de zuivelindustrie. Onder het pensioengevend salaris wordt de uitkering als bedoeld in art. 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<sup>1)</sup> 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

<sup>1)</sup> De eerste toekenning van 3,25% per 1 juli 2006 zal uitsluitend worden gedaan aan de werknemer die op 1 juli 2006 in dienst is bij de werkgever.

worden overschreden. Indien de werknemer in de loop van een kalenderjaar in of uit dienst treedt of indien de arbeidsduur wijzigt (deeltijd/volgtijd) 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 plaatsgevonden) 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	38
Arbeid op feestdagen	22
Arbeid op het weekeinde	17
Arbeid op onaangename uren	17
Arbeidsduur	10
Arbeidsduur volcontinu 5 ploegendienst	19
Bedrijfsledengroep	44
Bedrijvenwerk	44
Beloning bij afwijkend rooster	21
Beloning bij verzuim als gevolg van ziekte, ongeval, zwangerschap of bevalling	34
Beloning overwerk	20
Beroepsbegeleidende leerweg	24
Betaling van de beloning	15
BHV-toeslag	15
Bid- en dankdagen	22
Consignatie	23
Contact Commissie	45
Dagelijkse arbeidstijden	12
Deeltijdwerknemer	24
Definities	7
Dienstbetrekking	38
Dispensatie-aanvragen	46
Duur CAO-overeenkomst	46
Eenmalige tegemoetkoming ziektekostenverzekering	49
EHBO-diplomatoeslag	15
Einde dienstbetrekking	38
Eindejaarsuitkering	29
Extra opkomst	23
Extra vakantieuren bij nachtdiensten	27
Extra vrije uren oudere werknemers	11
Faciliteiten bedrijvenwerk	44
Feestdagen	22
Flexibele arbeidsrelaties	41
Functieclassificatie geschillen	45
Functiegroepen en salarisschalen	13
Functielijst	Bijlage I 50
Geschillen	45
Her-, bij- en omscholing werknemers	42
Herhalingsoefeningen	37
Indiensttreding en ontslag	38
Ingeleende krachten	41
Inrichting werktijdenregelingen	10
Invaliditeitspensioenregeling	Bijlage V 63
Keuze verzekeraar Invaliditeitspensioen	Bijlage V 64
Kinderopvang	Bijlage VI 66
Koop/verkoop van vakantieuren	28
Kort verzuim	31

Omschrijving		Pagina
Korter werken voor werknemers van 58 jaar en ouder		10
Leerlingen		24
Levensloopregeling		33
Loonsverhoging		14
Meerwerk		24
Model-Arbeidsovereenkomst	Bijlage II	56
Normale arbeidsduur		10
Normale arbeidstijden		12
Onaangename uren		17
Onbetaald verlof		32
Ongeval		34
Ongewenste intimiteiten		9
Ontslag		38
Ontslag bescherming BLG-bestuursleden		45
Opneming vakantieuren		28
Opzegging CAO		46
Opzegging van een dienstbetrekking		38
Opzegtermijn werkgever/werknemer		38
Overgangsbepaling Invaliditeitspensioen	Bijlage V	65
Overleg op ondernemingsniveau		41
Overplaatsing binnen een onderneming		42
Overwerk		20
Overwerk oudere werknemers		20
Overwerktoeslag		20
Partieel leerplichtige werknemers		25
Personeelsvertegenwoordiging		44
Persoonlijke toeslag		14
Ploegendienst 55-plussers		18
Proeftijd		38
Protocol		48
Salarisschaal na overplaatsing		13
Salarisschalen per 1-4-2005	Bijlage II	52
Sanctiebepalingen ziekte- en arbeidsongeschiktheid	Bijlage VII	67
Schaalsalaris leerlingen		25
Schoeisel		9
Scholingsfonds		48
Slaapuren Technische Dienst		23
Tijdstippen vakantieuren		28
Toepassing van de salarisschalen		14
Toeslag arbeid op feestdagen		22
Toeslag arbeid op het weekeinde		17
Toeslag arbeid op onaangename uren		17
Toeslag bij overplaatsing in andere werktijdenregeling		17
Toeslag volcontinu 5 ploegendienst		19
Trefwoordenregister	Bijlage X	78
Uitbetaling van beloning		15
Uitkering bij ziekte en ongeval		34
Uitzendkrachten		41
Vakantie		27
		79



Omschrijving	Pagina
Vakantieuren werknemers uit niet-EU-landen	28
Vakantieuren, koop/verkoop van	28
Vakantierechten	27
Vakantieregistratie	27
Vakantietoeslag	29
Vakbondscontributie	48
Vakbondsverzuim	33
Vakopleiding	25
Vaststelling van de werktijdenregelingen	10
Vergoeding van consignatie en extra opkomst	23
Verhoging van het schaalsalaris	14
Verplicht overwerk	20
Verplichte collectieve pensioenspaarregeling	39
Verplichtingen van partijen	8
Verplichtingen van werkgever en werknemer	8
Verstrekken van informatie aan werknemersorganisaties	41
Vervoermiddelen	9
Verzuim bij ziekte en ongeval	34
Verzuim voor het bijwonen van vergaderingen, congressen en cursussen	33
Volcontinu 5 ploegendienst	19
Vredesplicht	8
Waarneming van een functie	13
Wekelijkse arbeidsduur	10
Wekelijkse arbeidsduur oudere werknemers	10
Wekelijkse arbeidsduur volcontinu 5 ploegendienst	19
Werkervaringsplaatsen	49
Werkgeversbijdrage t.b.v. verplichte collectieve pensioenspaarregeling	39
Werkkleding	9
Wetsartikelen	Bijlage IV 58
Ziekte	34