

COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST
voor de
ZUIVELINDUSTRIE

voor de periode 1 april 2012 tot en met 31 maart 2014

Inhoudsopgave

HOOFDSTUK I – ALGEMENE BEPALINGEN	7
Artikel 1 A. - Werkingssfeer	7
Artikel 1 B. - Definities	7
Artikel 2 - Verplichtingen van partijen	8
Artikel 3 - Verplichtingen van werkgever en werknemer	9
HOOFDSTUK II – NORMALE ARBEIDSDUUR	10
Artikel 4 - Wekelijkse arbeidsduur.....	10
Artikel 5 - Vaststelling van de werktijdenregelingen.....	10
Artikel 6.A. - 58-jarigenregeling	11
Artikel 6 B. - Extra vrije uren voor werknemers van 61 jaar en ouder.....	12
Artikel 7 - Dagelijkse arbeidstijden.....	13
HOOFDSTUK III – ALGEMENE BELONINGSBEPALINGEN.....	14
Artikel 8 - Functiegroepen en salarisschalen	14
Artikel 9 - Toepassing van de salarisschalen	15
Artikel 9.a - Vitaliteitsbijdrage	15
Artikel 10 - Persoonlijke toeslag	16
Artikel 11 - EHBO-diplomatoeslag en BHV-toeslag	16
Artikel 12 - Betaling van de beloning	16
HOOFDSTUK IV – ARBEID WELKE RECHT GEEFT OP EEN TOESLAG	17
Artikel 13 - Arbeid buiten het dagvenster.....	17
Artikel 14 - Vervallen per 1 april 2012	17
Artikel 15 - Toeslag bij overplaatsing in een andere werktijdenregeling	17
Artikel 16 - Volcontinu 5 ploegendienst.....	18
Artikel 17 - Overwerk.....	19
Artikel 18 - Beloning bij afwijkend rooster.....	20
Artikel 19 - Arbeid op feestdagen.....	20
Artikel 20 - Vergoeding van consignatie en extra opkomst.....	21
HOOFDSTUK V – ENIGE BIJZONDERE CATEGORIEËN WERKNEMERS.....	23
Artikel 21 - Deeltijdwerknemer	23
Artikel 22 - Leerlingen.....	23
Artikel 23 - Partieel leerplichtige werknemers	24
HOOFDSTUK VI – VAKANTIE	25
Artikel 24 - Vakantie.....	25
Artikel 25 - Koop/verkoop van vakantie-uren.....	26
Artikel 26 - Toeslagen	27
HOOFDSTUK VII – VERZUIM	28
Artikel 27 - Kort verzuim	28
Artikel 28 - Onbetaald verlof	29
Artikel 29 - Verzuim voor het bijwonen van vergaderingen, congressen en cursussen.....	30
Artikel 30 - Verzuim bij ziekte en ongeval	31
Artikel 31 - Vervallen per 1 januari 2006.....	33
Artikel 32 - Herhalingsoefeningen	33

HOOFDSTUK VIII – AANVANG EN EINDE DIENSTBETREKKING.....	34
Artikel 33 - Indiensttreding en ontslag.....	34
Artikel 34 - Aanvullende uitkering na einde dienstbetrekking	34
Artikel 34.a - Werkgeversbijdrage ten behoeve van de verplichte collectieve pensioenspaarregeling	35
HOOFDSTUK IX – WERKGELEGENHEID	37
Artikel 35 - Overleg op ondernemingsniveau	37
HOOFDSTUK X – SLOTBEPALINGEN	39
Artikel 36 - Personeelsvertegenwoordiging	39
Artikel 37 - Bedrijvenwerk	39
Artikel 38 - Contact Commissie	40
Artikel 39 - Protocol.....	40
Artikel 40 - Duur van de overeenkomst	41
PROTOCOL.....	43
BIJLAGE I – Functielijst	47
BIJLAGE II – Salarisschalen	49
BIJLAGE III – Vervallen per 1 april 2012	51
BIJLAGE IV – Vervallen per 1 april 2012.....	51
BIJLAGE V – Invaliditeitspensioenregeling	52
BIJLAGE VI – Vervallen per 1 april 2012.....	54
BIJLAGE VII – Sanctiebepalingen ziekte en arbeidsongeschiktheid.....	55
BIJLAGE VIII – Vervallen per 1 april 2012.....	59
BIJLAGE IX – Regeling inzake de verplichting collectieve pensioenspaarregeling	60
BIJLAGE X – Trefwoordenregister	62

CAO VOOR DE ZUIVELINDUSTRIE

voor de periode van 1 april 2012 t/m 31 maart 2014

Tussen de

Nederlandse Zuivel Organisatie (NZO) gevestigd te Zoetermeer

enerzijds

en

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,

De Unie, Vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg

anderzijds

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

A. Werkingsfeer

1. Onder onderneming in de zuivelindustrie wordt in deze overeenkomst verstaan: een onderneming, zijnde een rechtspersoon, waarin op industriële schaal in Nederland rauwe koemelk bewerkt of verwerkt wordt.
2. Onder industriële schaal wordt in dit verband verstaan: de bewerking of verwerking van meer dan 10 miljoen kg rauwe koemelk per jaar.
3. Deze CAO is niet van toepassing op
 - a. Hochwald Nederland b.v.;
 - b. de onderneming of het onderdeel van de onderneming waarop de CAO voor het Particulier Kaaspakhuis van toepassing is.

B. Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. **Werkgever:** de rechtspersoon die de onderneming als bedoeld onder artikel 1 sub A lid 1 drijft.
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, met uitzondering van de persoon die een functie vervult in het kader van het veredelings- of verpakkingsproces van kaas die de commerciële leeftijd heeft bereikt van 21 dagen of meer.
3. **Groep:** salarisgroep.
4. **Schaalsalaris:** het bedrag dat is vermeld in de tabellen, opgenomen in bijlage II van deze CAO.
5.
 - a. **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.
 - b. **Functiesalaris per uur:** het functiesalaris per uur bedraagt 0,639% van het salaris per maand zoals vermeld in de salaristabellen in bijlage II van de cao, plus een eventuele persoonlijke toeslag (op uurbasis) op grond van artikel 8 lid 7 of 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.

Indien de werkgever overgaat van het systeem van achteruitkijken naar het systeem van vooruitkijken, vindt over de invoeringsdatum hiervan overleg plaats met de betrokken werknemersorganisaties.

7. **Personeelsvertegenwoordiging:** de ondernemingsraad dan wel bij ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in artikel 36.
8. **Dienst:** de aaneengesloten uren waarin werkzaamheden worden verricht onder vermelding van de begintijd en de eindtijd, eventueel onderbroken door pauzes.
9. **Ploeg:** een groep personen die gezamenlijk dezelfde werktijdenregeling doorlopen. Een ploeg kan ook uit één persoon bestaan.
10. **Werktijdenregeling:** een regeling die aangeeft op welke dagen van de week en tijdstippen van de dag (groepen van) werknemers hun werkzaamheden verrichten. De werktijdenregeling wordt vormgegeven door voor een periode van minimaal één roostercyclus de diensten van (groepen van) werknemers van een afdeling of ploeg weer 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:** het schema, dat per individuele werknemer aangeeft welke werktijdenregeling en diensten gedurende een bepaalde kalenderperiode (we(e)k(en), maand, roostercyclusperiode) voor hem van toepassing zijn.
13. **BW:** het burgerlijk wetboek, boek 7 titel 10.

Artikel 2 - Verplichtingen van partijen

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

Artikel 3 - Verplichtingen van werkgever en werknemer

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

HOOFDSTUK II

NORMALE ARBEIDSDUUR

Artikel 4 - Wekelijkse arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld over een jaar berekend 36 uur per week.
2. Bij de inrichting van de werktijdenregeling, de diensten en het rooster is de Arbeidstijdenwet van toepassing.
Bovendien dient te worden voldaan aan de volgende voorwaarden:
 - a. De normale arbeidsduur per dienst (uitgezonderd nachtdienst) bedraagt maximaal 9 uur per dienst, uitgezonderd voor werknemers in de vervoerssector.
 - b. De arbeidsduur bedraagt gemeten over een aaneengesloten periode van 6 weken maximaal 216 uur. In afwijking hiervan kan met de personeelsvertegenwoordiging worden overeengekomen dat gemeten over een tijdvak van 13 weken de arbeidsduur gemiddeld maximaal 40 uur per week bedraagt.
 - c. De normale arbeidsduur per nachtdienst bedraagt maximaal 8 uur per dienst.
 - d. In elke aaneengesloten periode van 16 weken bedraagt het aantal nachtdiensten maximaal 40 diensten. Een reeks achtereenvolgende nachtdiensten bedraagt in de regel maximaal 5 aaneengesloten diensten.
3. Voor werknemers, werkzaam in een volcontinu 5 ploegendienst, gelden in afwijking van het bepaalde in de leden 1 en 2 van dit artikel de bepalingen in artikel 16.

Artikel 5 - Vaststelling van de werktijdenregelingen

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

Artikel 6

A. 58-jarigenregeling

1. De werknemer kan op zijn verzoek – in afwijking van de voor hem geldende arbeidsduur – korter gaan werken. Voorwaarde is dat de werknemer 5 jaar onafgebroken voorafgaande aan het gebruik maken van de regeling werkzaam was en is:
 - in een rooster dat gepaard gaat met arbeid buiten het dagvenster als bedoeld in artikel 13 of
 - in een ploegendienstrooster als bedoeld in artikel 16 of
 - in een functie waarbij het gebruikelijk is dat in opdracht van de werkgever consignatiedienst wordt gelopen zoals bedoeld in artikel 20 en waarbij regelmatig sprake is van extra opkomsten.

De regeling zoals bedoeld in art. 6 A is ook van toepassing op iedere andere werknemer die reeds vóór 1 december 2008 daadwerkelijk gebruik maakte van de regeling.

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

2. De werknemer, als bedoeld in lid 1 van dit artikel, werkzaam op de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 4, kan zijn arbeidsduur verkorten tot 32 uur. De werknemer met een normale arbeidsduur als vermeld in artikel 16, kan zijn arbeidsduur naar rato verkorten.

De werknemer, als bedoeld in artikel 1 van dit artikel, met een andere arbeidsduur dan de normale arbeidsduur als vermeld in artikel 4 en artikel 16, kan de voor hem geldende arbeidsduur naar rato verkorten.
3. Voor de werknemer als bedoeld in lid 2 van dit artikel zijn de bepalingen van deze CAO op overeenkomstige wijze van toepassing als voor een deeltijdwerknemer, met uitzondering van de aanspraken op pensioen als bedoeld in de CAO inzake pensioenen 2006 voor de zuivelindustrie en de werkgeversbijdrage verplichte collectieve pensioenspaarregeling als bedoeld in artikel 34a van deze CAO. De opbouw van pensioenaanspraken wordt onverkort door de werkgever voortgezet alsof de werknemer werkzaam is op basis van de tot dat moment voor hem geldende arbeidsduur per week.
4.
 - a. De werknemer als bedoeld in lid 1 ontvangt over de als gevolg van de verkorte arbeidsduur niet gewerkte uren 73,1% van het tijdloon exclusief de in het tijdloon begrepen beloning voor overwerk.
 - b. De werknemer, die op grond van dit lid een beloning ontvangt voor niet gewerkte uren, verricht in principe geen meerwerk dan wel overwerk. Ingeval het toch noodzakelijk is meerwerk of overwerk te verrichten, vervalt voor de betreffende uren, de beloning conform dit lid.
 - c. Als meerwerk geldt door of namens de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur overschreden wordt, maar waardoor de normale wekelijkse arbeidsduur, als bedoeld in artikel 4 en artikel 16, niet wordt overschreden.
 - d. Als overwerk geldt door of namens de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de normale wekelijkse arbeidsduur, als bedoeld in artikel 4 en artikel 16, wordt overschreden.

- e. Niet gewerkte uren die als gevolg van meerwerk dan wel overwerk vervallen zijn, kunnen op een ander tijdstip alsnog worden genoten, mits binnen een periode van 30 dagen nadien.
 - f. De vakantietoeslag en eindejaarsuitkering worden ook toegekend over de beloning voor de niet gewerkte uren.
5. Voor werknemers die op grond van de onder lid 1 t/m 4 bedoelde regeling een beloning ontvangen voor niet gewerkte uren, geldt ingeval van samenloop van niet gewerkte uren met vakantie dan wel arbeidsongeschiktheid, dat deze uren niet op een ander tijdstip ingeroosterd worden of vervangen worden door een uitkering in geld, ook niet bij beëindiging van het dienstverband.
6. De werknemer van 58 jaar of ouder kan op eigen verzoek, in goed overleg, in plaats van zijn arbeidsduur aan te passen, gaan werken in een voor hem of haar minder belastende werktijdenregeling en/of functie. Leidt deze wijziging van werktijdenregeling en/of functie voor de werknemer tot een inkomensachteruitgang door het vervallen of verlagen van een toeslag voor het werken buiten het dagvenster of in volcontinuïedienst, dan ontvangt hij hiervoor een financiële compensatie. Deze compensatie heeft maximaal de waarde van en wordt uitgekeerd in plaats van de compensatie genoemd in artikel 6A lid 4 sub a, hetgeen neerkomt op 8,12% van het tijdloon exclusief de in het tijdloon begrepen beloning voor het overwerk. Het totale beloningsniveau kan nooit hoger zijn dan de beloning die de werknemer ontving op het moment van aanpassing van zijn werktijdenregeling en/of functie. De werknemer die op grond van dit lid een compensatie voor zijn inkomensachteruitgang ontvangt, kan geen aanspraak maken op afbouw van de toeslag op grond van artikel 15.

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

1. Werknemers van 61, 62, 63 en 64 jaar kunnen, voor zover zij niet deelnemen aan de regeling zoals genoemd in lid A.1 t/m A.3 van dit artikel, op hun verzoek extra vrije uren opnemen tot ten hoogste:
- 2 uur per week voor 61-jarigen;
 - 3 uur per week voor 62-jarigen;
 - 4 uur per week voor 63-jarigen;
 - 5 uur per week voor 64-jarigen;
- te rekenen vanaf de dag waarop de betrokken werknemers de 61-, 62-, 63- resp. 64-jarige leeftijd hebben bereikt.
2. De werknemers die van de regeling als bedoeld in lid B.1 gebruik willen maken, dienen hun wens daartoe tijdig aan de werkgever kenbaar te maken. In overleg met betrokkene worden door de werkgever de tijdstippen waarop de werknemer de extra vrije uren opneemt, in beginsel voor een periode van een jaar vastgesteld onder vastlegging in een rooster in de vorm van een aantal uren per week of hoogstens één dag in een zekere periode.
3. Niet-opgenomen extra vrije uren als bedoeld in lid B.1 als gevolg van een samenloop met vakantie, arbeidsongeschiktheid en dergelijke, vervallen en mogen niet vervangen worden door een uitkering in geld, ook niet bij beëindiging van het dienstverband.
4. De werknemer ontvangt over de opgenomen extra vrije uren als bedoeld in lid B.1 85% van het tijdloon voor die uren. Ingeval van arbeidsongeschiktheid vindt over die uren aanvulling tot 85% van het tijdloon plaats. Het hierboven gestelde zal geen gevolgen hebben voor de pensioenrechten van de betrokken werknemers.

5. Een werknemer als bedoeld in lid B.1, die in een kwartaal gemiddeld minder dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 4 werkt, heeft aanspraak op een proportioneel gedeelte van de in lid B.1 genoemde aantallen uren.
6. De werknemers als bedoeld in lid B.1 van dit artikel komen in beginsel niet voor het verrichten van overwerk in aanmerking. In geval dit toch noodzakelijk is, geldt als overwerk door of namens de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de normale wekelijkse arbeidsduur, als bedoeld in artikel 4, wordt overschreden. De als gevolg van overwerk niet opgenomen extra vrije uren kunnen op een ander tijdstip alsnog worden genoten, mits binnen een periode van 30 dagen nadien.

Artikel 7 - Dagelijkse arbeidstijden

De normale arbeidstijden voor werknemers niet zijnde administratief personeel, dienen zoveel mogelijk te vallen op maandag tot en met vrijdag 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 op maandag tot en met vrijdag 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.
 - a. 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.
 - b. Algemene Loonsverhoging
De salarisschalen (functiejarenschalen) als bedoeld in bijlage II worden verhoogd met 1,8% per 1 april 2012 en vervolgens met 1,7% per 1 april 2013.
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, wordt hem na afloop een schaalsalaris toegekend, dat ten minste gelijk is aan het salaris dat is toegekend tijdens de waarneming. Indien het toekennen van functiejaren daartoe niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.
4. Werknemers die definitief worden overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de betalingsperiode volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden. Bij indeling in een hogere salarisschaal bedraagt de verhoging van het schaal salaris ten minste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0-functiejaren van de twee betrokken salarisschalen of zoveel meer functie jaren als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.
5. Indien een werknemer al dan niet op eigen verzoek in een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, gaat een eventuele wijziging van het schaalsalaris in met ingang van de betalingsperiode volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden.
6. Indien een werknemer op eigen verzoek in een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0-functiejaren van de twee betrokken salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

7. Indien een werknemer op grond van medische redenen in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend, dat ten minste gelijk is aan zijn oorspronkelijke salaris. Indien het toekennen van functiejaren daartoe niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.
8. Werknemers zullen ten hoogste één jaar in functiegroep I ingedeeld blijven en vervolgens ingedeeld worden in functiegroep II met dien verstande dat degenen aan wie 1 of 2 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 (functiejarenschaal).
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 9.a - Vitaliteitsbijdrage

1. De werknemer ontvangt in september 2012 een vitaliteitsbijdrage van € 150,- bruto. In september 2013, en in september van ieder volgend kalenderjaar, ontvangt de werknemer een vitaliteitsbijdrage van € 200,- bruto.
2. Voorwaarde voor toekenning van de vitaliteitsbijdrage is dat de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever op de eerste dag van de maand van uitbetaling. Een werknemer die in dienst is getreden in de twaalfmaandsperiode voorafgaand aan de maand van uitbetaling, ontvangt de vitaliteitsbijdrage naar evenredigheid van de duur van zijn dienstverband. Een deeltijdwerknemer ontvangt de genoemde bedragen naar evenredigheid van zijn arbeidsduur.
3. De vitaliteitsbijdrage werkt niet door in andere arbeidsvoorwaarden zoals (pré)pensioen, vakantietoeslag, eindejaaruitkering, tijdloon etc.

Artikel 10 - Persoonlijke toeslag

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

Artikel 11 - EHBO-diplomatoeslag en BHV-toeslag

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

Artikel 12 - Betaling van de beloning

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

HOOFDSTUK IV

ARBEID WELKE RECHT GEEFT OP EEN TOESLAG

Artikel 13 - Arbeid buiten het dagvenster

1. Onder arbeid buiten het dagvenster wordt verstaan arbeid buiten de in artikel 7 bedoelde normale dagelijkse arbeidstijd.
2. De werknemer ontvangt voor arbeid buiten het dagvenster per uur een toeslag. De hoogte van de toeslag is in onderstaande tabellen weergegeven als percentage van het functiesalaris per uur:

Tabel voor niet-administratief personeel:

van	tot	ma	di	wo	do	vr	za	zo	
00.00	06.30	45%	34,2%					45%	108%
06.30	17.00	0%							
17.00	00.00	34,2%					90%		

Tabel voor administratief personeel:

van	tot	ma	di	wo	do	vr	za	zo	
00.00	06.30	45%	34,2%					45%	108%
06.30	07.30								
07.30	17.00	0%							
17.00	18.00						90%		
18.00	00.00	34,2%							

3. a. Dit artikel is niet van toepassing voor arbeid op feestdagen. Voor arbeid op feestdagen geldt artikel 19.
b. Dit artikel is niet van toepassing als de werknemer in aanmerking komt voor een toeslag voor volcontinuïdient als bedoeld in artikel 16.

Artikel 14 - Vervallen per 1 april 2012

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 buiten het dagvenster als bedoeld in artikel 13 moest worden gewerkt, wordt overgeplaatst anders dan door eigen toedoen – behoudens het bepaalde in lid 2 – in een werktijdenregeling, die op maandag tot en met vrijdag tenminste gemiddeld 5 uren buiten het dagvenster per week minder telt dan de voorgaande voor hem geldende werktijdenregeling en/of waarin geen of lager beloonde arbeid op zaterdag en/of zondag 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:

1. a. indien langer dan één jaar ononderbroken in eenzelfde werktijdenregeling is gewerkt: de nog lopende maand plus 1 maand zijn oude toeslag, en vervolgens:
 - 4 maanden 80%
 - 2 maanden 60%
 - 1 maand 40%
 - 1 maand 20%
 - van zijn oude toeslag.
- b. indien 5 jaren of langer ononderbroken in eenzelfde werktijdenregeling is gewerkt: de nog lopende maand plus 1 maand zijn oude toeslag, en vervolgens:
 - 6 maanden 80%
 - 4 maanden 60%
 - 3 maanden 40%
 - 3 maanden 20%
 - van zijn oude toeslag.
- c. bij 58-jarige leeftijd en ouder, mits 5 jaren of langer ononderbroken in eenzelfde werktijdenregeling is gewerkt: de nog lopende maand plus 1 maand zijn oude toeslag, en vervolgens:
 - 8 maanden 80%
 - 6 maanden 60%
 - 6 maanden 40%
 - 6 maanden 20%
 - van zijn oude toeslag.

Dit alles evenwel met dien verstande dat het onder a., b. en c. gestelde plaatsvindt totdat de beloning, behorende bij de nieuwe werktijdenregeling, bereikt is.

2. Bij herplaatsing in een met een hogere toeslag voor uren buiten het dagvenster 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. De werkgever heeft in het kader van duurzame inzetbaarheid een inspanningsverplichting om op verzoek van de werknemer van 55 jaar of ouder, het werken in een voor hem of haar minder belastend(e) rooster(s) en/of functie(s) te faciliteren. Hierbij valt te denken aan werken in een ander ploegdienstrooster, of een overstap naar een dagdienstfunctie. Het bepaalde in lid 1 sub 1c is hierbij van toepassing, tenzij de werknemer 58 jaar of ouder is op het moment dat hij gaat werken in een minder belastend(e) rooster en/of functie. In dat geval ontvangt hij een financiële compensatie conform artikel 6A lid 6.

Artikel 16 - Volcontinu 5 ploegendienst¹

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.

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

2. De werknemer, werkzaam in een rooster als bedoeld in lid 1, ontvangt het volledige functiesalaris als bedoeld in artikel 1 lid 5, behorend bij een normale arbeidsduur van 36 uur per week.
3. De werknemer werkzaam in een volcontinu 5 ploegdienstrooster ontvangt een toeslag op zijn functiesalaris van gemiddeld 31,11%. Indien de werkgever het rooster van de werknemer wijzigt, nadat de werknemer daarvan overeenkomstig het bepaalde in artikel 5 lid 2 in kennis is gesteld, is het bepaalde in artikel 18 van toepassing.
4. Indien de werknemer arbeid verricht op of rondom een feestdag zijn de bepalingen van artikel 19 van overeenkomstige toepassing. Naast de in het voor gaande lid genoemde toeslag van 31,11% ontvangt de werknemer voor arbeid op een feestdag de toeslag als genoemd in artikel 19 lid 4, met dien verstande dat hierop het percentage genoemd in artikel 13 lid 2 in mindering wordt gebracht.
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 verricht zijn de bepalingen in artikel 17 van overeenkomstige toepassing. Eveneens ontvangt de werknemer voor betreffend overuur de toeslag, voor zover van toepassing, als bedoeld in artikel 13.
Op ondernemingsniveau kan met de werknemersorganisaties worden afgesproken dat de arbeidsduur voor de bepaling van overwerk wordt gerekend over de roostercyclus.
6. De werknemer, werkzaam in de volcontinu 5 ploegdienst, heeft naar rato van het bepaalde in artikel 24 leden 1 en 4 recht op 134,5 wettelijke vakantie-uren en 74,5 bovenwettelijke vakantie-uren per jaar.
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 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 voor zover van toepassing. Voorts is de werkgever verplicht periodiek aan de personeelsvertegenwoordiging, alsmede

desgevraagd aan de betrokken werknemersorganisaties, verslag uit te brengen van het aantal gewerkte overuren.

3. Voor ieder uur overwerk dat de werknemer verricht, ontvangt hij 126,4% van het functiesalaris per uur.
4. Overuren worden bij voorkeur zoveel mogelijk uitbetaald en kunnen slechts indien de werknemer dat uitdrukkelijk wenst, worden gecompenseerd met vrije tijd. Voor zover het tegoed het maximum van 60 uren overschrijdt, kunnen de uren boven de 60 verplicht worden aangewezen door de werkgever dan wel onvoorwaardelijk worden opgenomen door de werknemer. Hierbij geldt voor zowel werkgever als werknemer een aanzegtermijn van 7 kalenderdagen. De werkgever kan de werknemer verplichten het uitstaande compensatietegoed of delen daarvan (voor zover dat de 60 uur overschrijdt) op te nemen binnen een termijn van 12 weken. De werknemer heeft het recht om binnen dezelfde termijn van 12 weken het tegoed boven de 60 uur te compenseren. Compensatie-uren die het maximum van 60 uur niet overschrijden, dienen binnen 12 weken in onderling overleg te worden gecompenseerd.
5. Bij het aanwijzen van compensatie-uren door de werkgever geldt dat dit alleen kan geschieden op basis van hele of halve dagen of diensten. Compensatie met vrije tijd mag niet plaatsvinden op zaterdagen, zondagen en feestdagen. De werkgever zal er echter naar streven dat aan een werknemer in de vierploegendienst die op een roostervrije zaterdag of zondag arbeid heeft verricht, de compenserende vrije tijd wel op zaterdag resp. zondag zal worden terug gegeven. Werkgever en werknemer kunnen te allen tijde in onderling overleg besluiten om tot de uitbetaling van het tegoed compensatie-uren over te gaan.
6. Indien compenserende vrije tijd wordt opgenomen conform de daartoe in lid 4 gegeven mogelijkheid, ontvangt de betrokkene voor ieder uur overwerk alleen de overwerktoeslag van 31,7% van het functiesalaris per uur.

Artikel 18 - Beloning bij afwijkend rooster

1. Indien het rooster van de werknemer, nadat hij hiervan op grond van artikel 5 lid 2 in kennis is gesteld wordt gewijzigd, ontvangt de werknemer minimaal de bij het oorspronkelijke rooster behorende toeslagen, tenzij het gewerkte rooster beloond wordt met hogere toeslagen. In het laatste geval ontvangt de werknemer de bij het gewerkte rooster behorende toeslagen.
2. In afwijking van lid 1 geldt voor medewerkers in dagdienst dat bij afwijking van het rooster op verzoek van de werknemer, geen recht op een toeslag ontstaat. Onder dagdienst wordt verstaan een dienst die volledig valt binnen het dagvenster (de normale dagelijkse arbeidstijden) zoals bepaald in artikel 7.
Wordt op verzoek van de werkgever van het rooster afgeweken, dan geldt artikel 18 lid 1.

Artikel 19 - Arbeid op feestdagen

1. Onder arbeid op feestdagen wordt verstaan arbeid op één der volgende dagen: Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag en de door de overheid aan te wijzen dag ter viering van Koninginnedag, alsmede in kalenderjaren welke deelbaar zijn door 5, 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag.

2. In beginsel wordt op een feestdag niet gewerkt. Indien de werknemer vanwege een feestdag verzuimt op uren, die hij volgens zijn normale rooster zou dienen te werken, wordt over de vanwege de feestdag verzuimde uren het tijdloon doorbetaald. Tenminste eenmaal per jaar zal de werkgever met zijn personeelsvertegenwoordiging overleg plegen over de arbeid op feestdagen.
3. Indien de werknemer op een feestdag als bedoeld in lid 1 van dit artikel arbeid verricht, worden de gewerkte uren in vrije tijd gecompenseerd. Daarenboven ontvangt de werknemer voor elk gewerkt uur op de feestdag de toeslag overeenkomstig het bepaalde in lid 4, sub b. van dit artikel.
4. Voor arbeid die eindigt of begint op een feestdag ontvangt de werknemer een toeslag. De hoogte van de toeslag is in onderstaande tabel weergegeven als percentage van het functiesalaris per uur:

van	tot	dag vóór feestdag	feestdag	dag na feestdag
00.00	06.30	0%	139,7%	45%
06.30	17.00			0%
17.00	00.00	45%		

Indien de dag voor de feestdag of de dag na de feestdag op een zaterdag of zondag valt is bovenstaande tabel niet van toepassing voor de arbeid op deze dagen. Voor arbeid op deze dagen is artikel 13 van toepassing.

In afwijking van het in dit lid bepaalde is voor de werknemer werkzaam in de volcontinu 5 ploegdienst artikel 16 lid 4 van toepassing.

5. Op bid- en dankdagen worden, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging, de werknemers die daarom verzoeken in de gelegenheid gesteld hun kerkdiensten en/of bijeenkomsten bij te wonen. Indien op deze dagen vrijaf genomen of gegeven wordt, worden deze dagen als snipperdagen beschouwd.

Artikel 20 - Vergoeding van consignatie en extra opkomst

1. Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per periode van 24 uur een vergoeding van:
115,2% van het functiesalaris per uur op maandag tot en met vrijdag;
324% van het functiesalaris per uur op zaterdagen, op zondagen en feestdagen.
Voor gedeelten van 24 uur periode met een minimum van 4 uur geldt een pro ratobetaling.
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:
86,4% van het functiesalaris per uur van maandag tot en met vrijdag;
216% van het functiesalaris per uur op zaterdagen, op zondagen en feestdagen.

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

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

HOOFDSTUK V

ENIGE BIJZONDERE CATEGORIEËN WERKNEMERS

Artikel 21 - Deeltijdwerknemer

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

Artikel 22 - Leerlingen

1.
 - a. Een praktijkovereenkomst in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg kan alleen afgesloten worden op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst met de betrokken werknemer. De arbeidsovereenkomst is alsdan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en eindigt, ongeacht het bepaalde in artikel 32, door het eindigen of niet op de normale tijd aangaan van de leerovereenkomst..
 - b. Indien een werknemer tijdens het bestaan van een arbeidsovereenkomst die niet vooruitlopende op het afsluiten van een praktijkovereenkomst is aangegaan, de opleiding in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg gaat volgen, eindigt de arbeidsovereenkomst niet door het eindigen van de praktijkovereenkomst, doch blijven de ontslagbepalingen van hoofdstuk VIII onverminderd van toepassing.
2.
 - a. Werknemers die werkzaam zijn als leerling volgens de beroepsbegeleidende leerweg, hebben de voor het volgen van een vakopleiding benodigde tijd vrijaf met behoud van loon. In afwijking van het bepaalde in artikel 8 lid 1 en 2 ontvangen deze werknemers:
 - gedurende het volgen van de opleiding voor niveau II (basis beroeps beoefenaar), tenminste het 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 Aequor wordt mede tot de normale wekelijkse arbeidsduur gerekend en als zodanig beloond.
5. De werkgever zal, indien een vakopleiding wordt gevolgd, de reiskosten en de kosten voor noodzakelijke leermiddelen vergoeden.
6. De door de leerling wegens schoolbezoek gemaakte reiskosten worden door de werkgever vergoed, indien en voor zover zij meer dan 2% van het voor de leerling geldende schaalsalaris bedragen.
7. Aan niet-leerplichtige werknemers tot en met 17 jaar wordt, indien zij deelnemen aan vakonderwijs dan wel aan cursussen van erkende vormingsinstituten, maximaal 1 dag per week vrijaf met behoud van salaris gegeven.
8. Het in de voorgaande leden bepaalde is, voor zover relevant, van overeenkomstige toepassing ten aanzien van leerlingen voor functies in de administratieve sector.
9. Het hiervoor in de leden 1 t/m 8 bepaalde heeft niet betrekking op partieel leerplichtige werknemers.

Artikel 23 - Partieel leerplichtige werknemers

1. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale wekelijkse arbeidsduur voor hem wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen waarop hij aan de leerplicht onderworpen is.
2. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de CAO vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
3. Het aantal in de CAO bepaalde vakantie-uren zal, met inachtneming van de verhouding welke bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
4. Op de dagen waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet of anderszins vrijaf heeft, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
5. In geval een werknemer op de dag(en) waarop hij van de onderwijsinstelling vakantie geniet of anderszins vrijaf heeft, vrijwillig arbeid verricht, zal hij daar voor het normale voor hem geldende salaris ontvangen in evenredigheid met de vrijwillig gewerkte tijd. Het werken op de in dit lid bedoelde dagen brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantie-uren, 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. 144 wettelijke vakantie-uren en 56 bovenwettelijke vakantie-uren per jaar, indien hij de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt tot het bereiken van de 60-jarige leeftijd.
 - b. 144 wettelijke vakantie-uren en 72 bovenwettelijke vakantie-uren per jaar, 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. 144 wettelijke vakantie-uren en 72 bovenwettelijke vakantie-uren, indien hij de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.Voor werknemers in volcontinu 5 ploegendienst geldt het bepaalde in artikel 16 lid 6.
2. De werkgever is verplicht tijdig overleg te plegen met de personeelsvertegenwoordiging over het vakantieschema en de eventuele algemene snipperdagen met inachtneming van het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden voor zover van toepassing.
3. Voor de berekening van de vakantie wordt een werknemer die voor of op de 15e van de maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste dag van de maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten. Wanneer een werknemer na de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd de werknemer een evenredig recht op vakantie krijgen.
4. Indien de werknemer die in het lopende contractjaar arbeid verricht in een rooster, dat gepaard gaat met tenminste 44 diensten per jaar, waarbij tussen 23.00 uur en 06.00 uur ten minste 3 uur wordt gewerkt, heeft recht op extra vakantie. Deze werknemer heeft naast het bepaalde in lid 1 recht op 24 uren extra vakantie per jaar. Het bepaalde in dit lid is niet van toepassing voor werknemers, werkzaam in een volcontinu 5 ploegendienst als bedoeld in artikel 16.
5. De werkgever is verplicht ten behoeve van iedere werknemer een vakantieregistratie bij te houden, waaruit het tegoed aan wettelijk en bovenwettelijk vakantierecht blijkt, waarop de werknemer gedurende het vakantiejaar aanspraak heeft. Hierin dient te worden aangetekend de vakantie-uren, die door de werknemer zijn genoten, met dien verstande, dat de vakantie-uren die het eerste vervallen of verjaren het eerst moeten worden opgenomen. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december van dat jaar.
6. Over de vakantie-uren wordt aan de werknemer het tijdloon doorbetaald.
7. Van de vakantie dient een tijdvak van tenminste twee weken dan wel indien de werknemer zulks verzoekt, drie weken aaneengesloten te worden genoten tussen 15 mei en 15 september, resp. – indien het bedrijfsbelang zulks vereist, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging met inachtneming van het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden, voor zover van toepassing – tussen 30 april en

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

8. De bij beëindiging van de dienstbetrekking nog aan de werknemer toekomende vakantie-uren worden verrekend. Deze uren mogen – tenzij anders tussen werkgever en werknemer wordt overeengekomen – niet in de opzegtermijn worden gegeven.
9. Vakantie-uren dienen in beginsel opgenomen te worden in het vakantiejaar waarin zij zijn opgebouwd. De werkgever zal uiterlijk op 1 juli van het nieuwe vakantiejaar een overzicht verstrekken van de nog niet genoten vakantie-uren, opgebouwd in het voorafgaande vakantiejaar. Bij niet-opneming van deze vakantie-uren op 1 juli van dat jaar is de werkgever gerechtigd data vast te stellen, waarop de werknemer deze uren zal genieten. Indien op 1 oktober van dat jaar blijkt dat niet alle uren zijn opgenomen, vervallen de wettelijke vakantie-uren, tenzij de medewerker redelijkerwijs niet in staat is geweest de vakantie-uren op te nemen.
10. Ten aanzien van de vakantie van werknemers uit niet-EU-landen dient de werkgever met inachtneming van de Wet op de Ondernemingsraden, voor zover van toepassing, een voor zijn onderneming geldende regeling te treffen, waarin mede een regeling voor twee vrije dagen voor Islamitische werknemers ter vervulling van hun godsdienstplichten kan worden opgenomen.

Artikel 25 - Koop/verkoop van vakantie-uren

1. De werkgever zal de werknemer in de gelegenheid stellen maximaal 40 vakantie-uren per jaar te kopen, dan wel maximaal 40 vakantie-uren 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 vakantie-uren aan het einde van het vakantiejaar nihil is.
5. De waarde van verkochte uren kan, voor zover fiscaal is toegestaan, worden benut voor de opbouw van aanvullende pensioenaanspraken, dan wel worden omgezet in een betaling aan de werknemer.
6. Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering worden conform artikel 26 berekend op het verlaagde inkomen (bij koop) resp. het verhoogde inkomen (bij verkoop).
7. Koop resp. verkoop van uren heeft geen gevolgen voor de grondslagen terzake van de opbouw van het pensioen als bedoeld in de CAO inzake pensioenen 2006 voor de zuivelindustrie en de verplichte collectieve pensioenspaarregeling als bedoeld in bijlage IX van deze CAO.

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 € 564,85.
3. Aan de werknemer die in de loop van het kalenderjaar de dienstbetrekking verlaat, zal de in lid 1 van dit artikel genoemde eindejaarsuitkering worden uitbetaald naar rato van het aantal maanden dienstverband in het betreffende kalenderjaar.
4. Onder inkomen wordt verstaan alle uit de CAO en de sociale verzekeringswetten voortvloeiende inkomensbestanddelen, met uitzondering van de eindejaarsuitkering, de vakantietoeslag en de vergoeding van kosten die door de werknemer in verband met zijn dienstverband zijn gemaakt.

B. Vakantietoeslag

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

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

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

HOOFDSTUK VII

VERZUIM

Artikel 27 - Kort verzuim

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

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

Artikel 28 - Onbetaald verlof

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

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

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

3. Deze regeling geldt bij een volledig dienstverband. Voor deeltijdwerknemers geldt een pro-rato toepassing.
4. De werknemer, die voor het bijwonen van de viering van een niet-christelijke godsdienstige feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal onbetaald verlof worden gegeven, indien hierdoor de goede voortgang van de werkzaamheden niet wordt belemmerd.

Artikel 29 - Verzuim voor het bijwonen van vergaderingen, congressen en cursussen

1. a. Voor het bijwonen van vergaderingen en congressen van de werknemersorganisaties en de daaraan gelieerde jeugdorganisaties zal de werknemer die deel uitmaakt van één van de besturende organen dan wel afgevaardigde is van een afdeling, vrijaf worden gegeven en het voor hem geldende tijdloon worden doorbetaald gedurende de werkelijk benodigde tijd, mits het verzuim naar het oordeel van de werkgever in verband met de te verrichten werkzaamheden toelaatbaar is.
Onder besturende organen als bedoeld in de eerste volzin worden verstaan:
 1. de in de statuten en reglementen van de werknemersorganisaties vast gelegde besturende organen op lokaal, regionaal en landelijk niveau;
 2. de door de werknemersorganisaties bij de werkgevers schriftelijk aangemelde andere dan onder punt 1 genoemde besturende organen op lokaal, regionaal en landelijk niveau, zoals kadergroepen en 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 werknemers organisatie.
 - b. Tussen de werkgever en de werknemersorganisaties zal overleg worden gepleegd over een regeling van betaald vrijaf voor werkgroepen op lokaal, regionaal en landelijk niveau, die bij bijzondere omstandigheden – zoals reorganisaties en fusies – door de werknemersorganisaties incidenteel kunnen worden opgericht, mits schriftelijk aangemeld bij de werkgever(s)organisaties).
 - c. Voor het bijwonen van cursussen van werknemersorganisaties zal vrijaf worden gegeven en het voor hem geldende tijdloon worden doorbetaald voor wie door de werknemersorganisaties daartoe een verzoek wordt ingediend mits het verzuim naar het oordeel van de werkgever in verband met de te verrichten werkzaamheden toelaatbaar is. Het maximum aantal op basis van de eerste volzin toe te kennen cursusedagen bedraagt op jaarbasis drie dagen vermenigvuldigd met het aantal vooraf bij de werkgever aangemelde kaderleden, vastgesteld per werknemersorganisatie.
 - d. Afwijzingen op verzoeken uit hoofde van deze bepaling zullen door de werkgever gemotiveerd ter kennis worden gebracht aan de betrokken werknemersorganisatie(s).
 - e. De vóór 1 april 1990 bestaande regelingen op ondernemingsniveau die in positieve zin afwijken van het in dit lid bepaalde, worden gehandhaafd.
2. Aan een werknemer die deel uitmaakt van een PBO-orgaan zal op zijn verzoek vrijaf met behoud van het voor hem geldende tijdloon worden gegeven – indien en voor zover betrokkene geen vacatiegeld ontvangt – voor het bijwonen van vergaderingen van het betreffende PBO-orgaan, mits het verzuim naar het oordeel van de werkgever in verband met de te verrichten werkzaamheden toelaatbaar is.
 3. Voor zover een 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, voor zover hierna niet anders is bepaald.
- II. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, ongeval, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten en waarbij de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, voorzover hierna niet anders is bepaald.
2. a. I. Indien de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt zal bij arbeidsongeschiktheid aan de werknemer gedurende maximaal 52 weken 70%¹ van het naar tijdruimte vastgestelde loon² (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 tijdloon³. 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 loon⁴ (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 tijdloon⁵. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als bedoeld in artikel 629 BW ontvangt de werknemer

¹ 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.

² Hieronder wordt verstaan alle van te voren overeengekomen vaste loonbestanddelen.

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

⁴ Hieronder wordt verstaan alle van te voren overeengekomen vaste loonbestanddelen.

⁵ De hier bedoelde verplichting laat onverlet de eventueel voor de werkgever uit de Ziektewet en het Burgerlijk Wetboek voortvloeiende verplichting tot uitbetaling van de desbetreffende uitkering waarvoor andere referentieperioden, loonbestanddelen en sociale verzekeringspremies gelden m.a.w. de hier bedoelde werknemer heeft in ieder geval uit hoofde van de Ziektewet dan wel het Burgerlijk Wetboek recht op loondoorbetaling of wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering en daarnaast, voor zover dat meer is, op doorbetaling van het netto tijdloon uit hoofde van de CAO.

een aanvulling tot 90% van het netto tijdloon¹ in de eerste 26 weken van deze periode en een aanvulling tot 80% van het netto tijdloon² in de tweede 26 weken van deze periode. Over de uren die gewerkt worden in het kader van een re-integratietraject wordt 100% salaris (tijdloon) betaald.

- b. Indien de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt en een werknemer na het verstrijken van de wettelijke periode van de onder a.I. van dit lid bedoelde 52 weken dan wel na de onder a.I. van dit lid genoemde verlenging een uitkering ontvangt krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, is de werkgever verplicht, zolang de werknemer deze uitkering ontvangt, doch niet langer dan een jaar aan de werknemer het netto tijdloon te verstrekken onder aftrek van de netto loondervingsuitkeringen, welke de werknemer ontvangt krachtens de sociale verzekeringswetten (Ziektewet, Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, Algemene Arbeidsongeschiktheidswet, Werkloosheidswet), alsmede van de eventuele netto-inkomsten uit arbeid van de werknemer. De uitkering zal in elk geval nooit meer bedragen dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid.³ De duur van de onder a.I. en b. genoemde aanvullingen zal tezamen in totaliteit nooit meer bedragen dan 104 weken.
- c. Voor de berekening van de onder b. van dit lid bedoelde aanvullingen op de uitkeringen krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering geldt het uitkeringsregime van vóór de wetwijziging van 1 augustus 1993.⁴
- 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.

¹ De hier bedoelde verplichting laat onverlet de eventueel voor de werkgever uit de Ziektewet en het Burgerlijk Wetboek voortvloeiende verplichting tot uitbetaling van de desbetreffende uitkering waarvoor andere referentieperioden, loonbestanddelen en sociale verzekeringspremies gelden m.a.w. de hier bedoelde werknemer heeft in ieder geval uit hoofde van de Ziektewet dan wel het Burgerlijk Wetboek recht op loondoorbetaling of wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering en daarnaast, voor zover dat meer is, op doorbetaling van het netto tijdloon uit hoofde van de CAO.

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

³ Met ingang van 1 januari 1989 is een invaliditeitspensioen voor werknemers van 25 jaar en ouder (met ingang van 1 januari 2006: 22 jaar en ouder en met ingang van 1 januari 2008: 21 jaar en ouder) ingevoerd (zie bijlage V).

⁴ Vóór de hier bedoelde wetwijziging bedroeg de WAO-uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid 70% van het loon. Na de wetwijziging zijn duur en hoogte van deze uitkering afhankelijk van de leeftijd en de mate van arbeidsongeschiktheid.

- e. Onder netto tijdloon van de werknemer, vermeld onder a., b. en d. van dit artikel, wordt verstaan het tijdloon als omschreven in artikel 1 lid 6, dat de werknemer, na inhouding van de loonheffing en de te zijnen laste komende sociale verzekeringspremies zou hebben genoten, indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.
Onder netto uitkeringen resp. inkomsten uit arbeid als bedoeld onder b. worden verstaan de bruto bedragen, verminderd met de daarover ingehouden loonheffing, alsmede met de sociale verzekeringspremies, voor zover deze ten laste van de werknemer komen.
3. In afwijking van het in lid 2.a. bepaalde is de werkgever verplicht aan de werknemer, met wie schriftelijk is overeengekomen dat het dienstverband korter dan één jaar zal duren, de in lid 2.a genoemde aanvulling gedurende 6 weken uit te keren.
4. Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer is veroorzaakt door een derde, is de werknemer verplicht zijn volledige medewerking te verlenen aan het uitoefenen van het verhaalsrecht van de werkgever op de derde.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen op te schorten, te weigeren of in te trekken. Tevens heeft de werkgever op basis van artikel 629 BW het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling op te schorten en/of te weigeren. De nadere uitwerking van het bepaalde in dit lid is opgenomen in bijlage VII van deze CAO.
6. De medewerker die een second opinion aanvraagt in het kader van de re-integratie in passend werk, behoudt voor de duur van maximaal één maand (en indien korter dan één maand tot ten hoogste de datum van uitspraak inzake deze aanvraag) het recht op doorbetaling van het tijdloon. Deze doorbetaling tijdens behandeling van een second opinion als bedoeld in dit lid wordt ten hoogste eenmaal per kalenderjaar verleend.

Artikel 31 - Vervallen per 1 januari 2006

Artikel 32 - Herhalingsoefeningen

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

HOOFDSTUK VIII

AANVANG EN EINDE DIENSTBETREKKING

Artikel 33 - Indiensttreding en ontslag

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

Artikel 34 - Aanvullende uitkering na einde dienstbetrekking

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

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

Artikel 34.a - Werkgeversbijdrage ten behoeve van de verplichte collectieve pensioenspaarregeling

1. De werkgever verstrekt aan de werknemer tot het bereiken van de 62-jarige leeftijd een bijdrage ter grootte van 3,25% van het pensioengevend salaris op jaarbasis. Met ingang van 1 januari 2009 wordt deze premie eveneens betaald bij langer doorwerken dan 62 jaar. De fiscale toets zal op de gebruikelijke wijze per werknemer per jaar plaatsvinden na herleiding van de bijdrage tot een percentage van de pensioengrondslag. Indien de werkgever geen individuele toets wil uitvoeren, kan hij gebruik maken van de staffel als vermeld in lid 5 van dit artikel.
2. De in lid 1 genoemde bijdrage wordt als inleg in de verplichte collectieve pensioenspaarregeling conform artikel 15 van de pensioenregeling 2006 als vermeld in de CAO inzake Pensioenen 2006 voor de zuivelindustrie gestort voor zover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden. Indien door de hiervoor genoemde bijdrage de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 worden overschreden, wordt het restant aan de werknemer ter vrije beschikking gesteld, waarbij deze de optie heeft om dit restant aan te wenden voor storting op zijn levenslooprekening. Kiest de werknemer hiervoor niet, dan wordt het restantbedrag (nadat de inhoudingen hebben plaatsgevonden) netto uitgekeerd aan de werknemer. Vorenstaande is uitdrukkelijk tussen partijen bij deze CAO overeengekomen i.v.m. het doel van deze regeling, t.w. het bieden van compensatie van het vervallen van (de bijdrage in) de per 1 januari 2006 vervallen regelingen voor vervroegde uittreding¹ op zodanige wijze dat er een alternatief wordt geboden dat zo goed mogelijk aansluit bij het financieringsdoel van de vervallen bijdrage en primair gericht is op het bieden van mogelijkheden tot vervroegde uittreding.
3.
 - a. Onder pensioengevend salaris wordt in dit artikel verstaan:
Het vaste salaris op 1 januari van enig jaar of op latere datum van indiensttreding vermeerderd met het variabele salaris op 1 januari van enig jaar of op latere datum van indiensttreding.
 - b. Onder het vaste salaris wordt verstaan het vastgestelde schaalsalaris verhoogd met de persoonlijke toeslag en de vaste toeslagen, voor zover berekend over de in dit sublid bedoelde salarisbestanddelen. Als vaste toeslagen worden aangemerkt de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering en de EHBO-diplomatoeslag en BHV-toeslag. Onder het vaste salaris wordt de uitkering als bedoeld in artikel 30 lid 2 sub d begrepen.
 - c. Onder het variabele salaris wordt verstaan het totaal aan uitbetaalde variabele toeslagen. Als variabele toeslag wordt aangemerkt de toeslag uit hoofde van arbeid in ploegdienst, arbeid buiten het dagvenster, arbeid op feestdagen, vergoeding van consignatie en extra opkomst en de over voornoemde variabele toeslagen

¹ CAO inzake flexibele uittreding met kapitaaldekking voor de zuivelindustrie, CAO inzake pensioenen voor de zuivelindustrie en de CAO inzake pensioenen 2000 voor de zuivelindustrie.

berekende vakantie toeslag en eindejaarsuitkering. Beloning voor overwerk wordt niet als variabel salaris aangemerkt.

4. De voorwaarden van de verplichte collectieve pensioenspaarregeling zijn opgenomen in bijlage IX van deze CAO.
5. a. Indien de werknemer de leeftijd van 45 jaar nog niet heeft bereikt, ontvangt hij volgens onderstaande staffel een lagere bijdrage in het kader van aanvullend pensioen en het restant als aanvullend salaris. Beide uitkeringen tezamen zullen nimmer hoger zijn dan 3,25% van het pensioengevend salaris op jaarbasis.
- b. De leeftijdsstaffel luidt als volgt:

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

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

HOOFDSTUK IX

WERKGELEGENHEID

Artikel 35 - Overleg op ondernemingsniveau

1. a. De werkgever zal ten minste tweemaal per jaar de betrokken werknemersorganisaties uitnodigen, teneinde hen te informeren over de economische gang van zaken en de economische vooruitzichten van de ondernemingen, waarbij in het bijzonder aandacht zal worden geschonken aan de werkgelegenheids- en milieuaspecten. Hierbij zullen tevens die plannen worden betrokken die in voorbereiding zijn en die bij realisering ingrijpende gevolgen voor de werkgelegenheid van de betrokken onderneming hebben, een en ander onverlet de taak en de bevoegdheden van de personeelsvertegenwoordiging. Ook zal informatie worden verstrekt over de aanpak van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid en het leeftijdsbewust personeelsbeleid. De hierop betrekking hebbende gegevens – bedoeld om de werknemersorganisaties inzicht te geven in die plannen – zullen tijdig door de werkgever worden verstrekt, alsmede één keer per jaar gegevens omtrent het personeelsverloop.
 - b. Partijen zijn van oordeel dat in beginsel alle functionele arbeidsplaatsen met een structureel karakter bezet dienen te worden door werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd. Het aantal flexibele arbeidsrelaties per onderneming zal maximaal 10% van het totaal aantal arbeidsplaatsen bedragen, waarbij afwijkingen van deze norm naar boven mogelijk zijn in overleg met de werknemersorganisaties. In het in de vorige volzin bedoelde overleg zal de werkgever aan de hand van een vestigingsplaatsenplan aangeven waarom hij van de norm wenst af te wijken. Hierbij zal – indien de onderneming meerdere vestigingen omvat – tevens de onderlinge relatie tussen vestigingen aan de orde komen, toegelicht met een getalsmatige onderbouwing van het betreffende aantal flexibele arbeidsrelaties. Voor deze bepaling wordt onder flexibele arbeidsrelaties verstaan:
 1. werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met uitzondering van scholieren en andere vakantiewerkers in de periode van 1 juni tot 1 september;
 2. uitzendkrachten, met uitzondering van scholieren en andere vakantie werkers in de periode van 1 juni tot 1 september.
 - c. De werkgever zal – mede in het kader van het bepaalde in lid 1 sub b. – ten minste tweemaal per jaar de betrokken werknemersorganisaties informatie verstrekken over het aantal werknemers in de onderneming, uitgesplitst per vestiging:
 - met een dienstverband voor onbepaalde tijd;
 - met een dienstverband voor bepaalde tijd;
 - met een afroepcontract;
 - werkzaam als uitzendkracht,waarbij zal worden aangegeven hoeveel van de flexibele contracten een incidenteel dan wel een structureel karakter dragen en hoeveel van de flexibele contracten op de peildata zijn omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd.
2. Uitgangspunt is dat tijdens de looptijd van de CAO geen gedwongen collectieve ontslagen zullen plaatsvinden. Indien de werkgever ontslagen toch nood zakelijk acht, zal vooraf overleg met de werknemersorganisaties worden gepleegd. Hierbij zal in het bijzonder aandacht worden geschonken aan mobiliteitsbevorderende maatregelen, zoals

overplaatsing binnen de onderneming resp. het concern, overplaatsing naar andere soortgelijke ondernemingen, her- en bijscholing.

3. Bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming, zal de werkgever de werknemer in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren onverlet de mogelijkheid gelijktijdig tot een wervingsprocedure, met name via het UWV WERKbedrijf, buiten de onderneming over te gaan.
4. Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, zal de werkgever alle daarvoor relevante, volledige en deeltijdvacatures melden aan het desbetreffende UWV WERKbedrijf, c.q. afmelden.
5. 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 werkgever verzekert zich ervan dat de ingeleende krachten, met uitzondering van scholieren van 23 jaar of jonger in de periode 1 juni tot 1 september, beloond worden volgens de beloningsbepalingen in de hoofdstukken III en IV van deze CAO, met uitzondering van de vitaliteitsbijdrage. Daarbij geldt dat
 - de bedragen in de salarisschalen als bedoeld in bijlage II voor de ingeleende krachten worden vermenigvuldigd met een factor 100/101,5.
 - de vakantietoeslag wordt genoten over alle in de hoofdstukken III en IV van deze CAO genoemde beloningsbepalingen, alsmede over de beloning van meerwerk als bedoeld in artikel 21.
6. Als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming zal speciale aandacht worden geschonken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zgn. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers), alsook aan hun arbeidsomstandigheden. De werkgever zal ten minste tweemaal per jaar aan de betrokken werknemers organisaties informatie verstrekken over het gevoerde beleid met betrekking tot gehandicapte werknemers.
7. Her-, bij- en omscholing zal zoveel mogelijk bevorderd worden.
8. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers ingrijpende gevolgen voor de werkgelegenheid zijn verbonden, overleg plegen met de personeelsvertegenwoordiging en de werknemersorganisaties inlichten. De procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en de informatie van de betrokken werknemers vormen een punt van overleg met de personeelsvertegenwoordiging, een en ander met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden voor zover van toepassing.

HOOFDSTUK X

SLOTBEPALINGEN

Artikel 36 - Personeelsvertegenwoordiging

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

Artikel 37 - Bedrijvenwerk

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

gewichtige redenen. Het bepaalde in dit lid geldt voor een maximaal aantal leden van het bestuur van een bedrijfsledengroep volgens onderstaande staffel:

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

Artikel 38 - Contact Commissie

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

Artikel 39 - Protocol

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

Artikel 40 - Duur van de overeenkomst

1. Deze CAO treedt in werking per 1 april 2012 en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging vereist is, op 31 maart 2014.
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 1-4-2012/31-3-2014 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 1-4-2012/31-3-2014.

1. Duurzame inzetbaarheid

- a. Werkgevers vinden het van groot belang werknemers nu en in de toekomst vitaal en inzetbaar te houden. Daarom wordt gedurende de looptijd van deze CAO gestart met het project duurzame inzetbaarheid.

Onder duurzame inzetbaarheid wordt verstaan: het vermogen en de bereidheid van de werknemer om gedurende zijn hele loopbaan gezond en functioneel te blijven werken, binnen de organisatie of daarbuiten. Duurzame inzetbaarheid is de verantwoordelijkheid van werknemer én werkgever. De werknemer is verantwoordelijk voor het ontwikkelen van zijn talenten en het op peil houden van zijn kennis en vaardigheden. De werkgever faciliteert dit door een omgeving te creëren waarin de werknemer zich kan ontwikkelen en zijn talenten daadwerkelijk kan inzetten.

- b. Partijen verbonden aan deze CAO verplichten zich het thema duurzame inzetbaarheid nader uit te werken. Hiervoor wordt een paritaire projectgroep Duurzame inzetbaarheid opgericht, bestaande uit in ieder geval vertegenwoordigers van vakbonden en werkgevers.

De projectgroep rapporteert aan het partijenoverleg, dat de rol van stuurgroep vervult. De projectgroep stelt een plan van aanpak op. In dit plan wordt aandacht besteed aan vitaliteit, loopbaan, werksituatie en flexibiliteit; de vier pijlers onder duurzame inzetbaarheid. Op elk van deze vier gebieden zullen partijen onderzoeken welke instrumenten of maatregelen bij kunnen dragen aan duurzame inzetbaarheid. Daarbij worden in ieder geval voorstellen gedaan over minder belastende roosters en meer invloed van de werknemer op zijn werktijden. Ook zullen de in de huidige CAO opgenomen bepalingen over werken in een minder belastende werktijdenregeling en/of functie (artikel 15 lid 2 en artikel 6 A lid 6) worden geëvalueerd. Het plan van aanpak is uiterlijk op 1 januari 2013 gereed.

De NZO stelt € 150.000,- beschikbaar voor het project duurzame inzetbaarheid.

Geïntegreerde aanpak



2. **Vitaliteitsbijdrage**

Vooruitlopend op de nadere invulling van het thema Duurzame Inzetbaarheid zijn partijen het volgende overeengekomen:

De werknemer ontvangt in september 2012 een vitaliteitsbijdrage van € 150,- bruto zoals bedoeld in art 9.a van deze CAO. In september 2013, en in september van ieder volgend kalenderjaar, ontvangt de werknemer een vitaliteitsbijdrage van € 200,- bruto zoals bedoeld in art 9.a van deze CAO.

Voorwaarde voor toekenning van de vitaliteitsbijdrage is dat de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever op de eerste dag van de maand van uitbetaling. Een werknemer die in dienst is getreden in de twaalfmaandsperiode voorafgaand aan de maand van uitbetaling, ontvangt de vitaliteitsbijdrage naar evenredigheid van de duur van zijn dienstverband. Een deeltijdwerknemer ontvangt de genoemde bedragen naar evenredigheid van zijn arbeidsduur.

De vitaliteitsbijdrage werkt niet door in andere arbeidsvoorwaarden zoals (pré)pensioen, vakantietoeslag, eindejaaruitkering, tijdloon etc.

Indien gedurende de looptijd van deze CAO blijkt dat de (fiscale) wetgeving mogelijkheden biedt om de vitaliteitsbijdrage in een andere, voor de werknemer aantrekkelijker vorm uit te keren, zullen CAO-partijen hierover in overleg treden.

3. **Werken naar vermogen**

De werkgever is zich bewust van haar maatschappelijke verantwoordelijkheid ten aanzien van mensen met een arbeidsbeperking, waaronder WAJONG-ers, en zal zich daarom inspannen om de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking te verhogen.

Uitgangspunt is hierbij dat uit het oogpunt van zorgvuldig werkgeverschap maatwerk moet worden betracht. Het gaat hier vaak om mensen uit een kwetsbare groep, waarvan zorgvuldig moet worden nagegaan of plaatsing mogelijk is en welke maatregelen hiervoor nodig zijn. De mate waarin en de wijze waarop hier invulling aan wordt gegeven, kan per onderneming verschillen. De nadruk zal liggen op duurzame inzetbaarheid, kennis en vaardigheden en een zorgvuldige vaststelling van de loonwaarde vanuit goed werkgeverschap. In dat kader verplicht de werkgever zich om contact op te nemen met de desbetreffende (lokale) instantie(s) om te onderzoeken of een plaatsing bij de werkgever of derden mogelijk is.

Eenmaal per jaar zal met werknemersorganisaties op ondernemingsniveau informatie uitgewisseld worden over de maatregelen die genomen zijn om mensen met een arbeidsbeperking binnen de onderneming of bij derden te plaatsen.

Werknemersorganisaties kunnen desgewenst gevraagd of ongevraagd aanbevelingen geven om de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking te stimuleren.

4. **Mantelzorg**

Steeds meer werknemers hebben mantelzorgtaken. Partijen vinden een goede balans tussen verplichtingen op het werk en privé (als mantelzorger) van belang. Deze balans is waar nodig onderwerp van gesprek tussen de werknemer en zijn leidinggevende. In de dialoog tussen werknemer en leidinggevende komt aan de orde hoe de medewerker invulling kan geven aan de combinatie werk en mantelzorg. Voor het oplossen van eventuele knelpunten in een dergelijke situatie zijn diverse instrumenten en regelingen beschikbaar, zoals: langdurig zorgverlof, aanpassing arbeidsduur, onbetaald verlof en ouderschapsverlof.

De werkgever zal de verschillende vormen van betaald en onbetaald verlof binnen de onderneming onder de aandacht brengen.

5. **Opname vakantie-uren**

Werkgever en werknemer zullen zich inspannen om een bovenmatig saldo aan vakantie-uren te voorkomen. Werkgever zal de werknemer zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen de wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren op te nemen binnen de geldende verval- en verjaringstermijn.

6. **Actualisatie Functiehandboek 2012-2013**

De Werkgever zal tijdens de looptijd van deze CAO het functiehandboek voor de zuivelindustrie actualiseren op basis van de ORBA methodiek. De werkgever streeft er naar om het geactualiseerde functiehandboek per 1 april 2013 gereed te hebben. Voor de actualisatie zal een werkgroep ingericht worden, bestaande uit functiewaarderingsdeskundigen van de werkgever en werknemersorganisaties en de AWWN. De functiewaarderingsdeskundige(n) van de werknemersorganisaties zullen in ieder geval de kwaliteit van het nieuwe functiehandboek toetsen en een zorgvuldig proces bewaken. Voordat het geactualiseerde functiehandboek wordt geïmplementeerd, wordt dit besproken in het partijenoverleg.

Indien de actualisatie van het functiehandboek in 2012-2013 leidt tot indeling in een lagere salarisschaal, dan wordt het bedrag van het oude functiesalaris gegarandeerd. Is het oude functiesalaris hoger dan het maximum in de nieuwe, lagere schaal, dan wordt het verschil toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag. Een persoonlijke toeslag ontstaan door de actualisatie van het functiehandboek in 2012-2013, wordt in de toekomst per CAO-periode verhoogd met de afgesproken structurele CAO-verhoging.

7. **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.

8. **Scholing**

a. De werkgever zal in ieder geval 0,4% van de loonsom besteden aan de opleidingen, studie en trainingen voor werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. De scholing is gericht op de employability van de werknemer om hem geschikt te houden of te maken voor zijn eigen werk en/of zijn positie op de interne en externe arbeidsmarkt te verbeteren. Twee maal per jaar zal met werknemersorganisaties op ondernemingsniveau de inhoud van het opleidingsbeleid en de inzet van het opleidingsbudget en de uitwerking hiervan besproken worden. Werknemersorganisaties kunnen hierbij voorstellen doen ter verbetering van het opleidingsbeleid.

b. Partijen verbonden aan de CAO voor de Zuivelindustrie verplichten zich aan de uitvoering van het in samenwerking met de Stichting Opleidingsfonds Levensmiddelenindustrie (SOL) uitgewerkte *Programma Arbeidsmarkt Onderwijs zuivelindustrie*, een en ander in navolging en uitvoering van de tussen het Ministerie van LNV en de Productschappen overeengekomen intentieverklaring.

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

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

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

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

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

9. **Werkgeversbijdrage**

De bestaande werkgeversbijdrageregeling wordt ongewijzigd gehandhaafd.

10. **Fiscale verrekening reiskosten**

Voor zover dit nog niet is gebeurd, voert de werkgever overleg met de personeelsvertegenwoordiging over fiscale verrekening reiskosten dan wel saldering reiskosten.

Bij het maken van afspraken hierover dient rekening te worden gehouden met nadelige effecten op inkomen, pensioengrondslag en sociale uitkeringen en de fiscale gevolgen. De vakorganisaties zullen door de werkgever over de uitkomsten van bovengenoemd overleg worden geïnformeerd.

BIJLAGE I behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de zuivelindustrie

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

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

Groep I (0-39½)

- 04.01.01 Laboratoriumassistent
- 01.01.01 Assistent Productie

Groep II (40-59½)

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

Groep III (60-79½)

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

Groep IV (80-99½)

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

Groep V (100-119½)

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

Groep VI (120-139½)

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

Groep VII (140-159½)

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

Groep VIII (160-179½)

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

BIJLAGE II als bedoeld in artikel 1 van de CAO voor de zuivelindustrie**Salarisschaal per 1 april 2012****Functiejarenschaal in euro's per maand (inclusief een verhoging van 1,8%)**

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0- fj.	1753,51	1840,53	1884,70	1978,89	2051,05	2210,30	2409,09	2654,34
1- fj.	1785,55	1872,09	1914,58	2010,37	2082,51	2240,93	2436,97	2681,04
2- fj.	1818,09	1904,09	1944,94	2042,36	2114,52	2271,91	2465,03	2707,81
3- fj.	1851,32	1936,76	1975,70	2074,67	2146,87	2303,30	2493,49	2734,77
4- fj.	1885,06	1970,04	2007,09	2107,87	2180,03	2335,16	2522,26	2762,17
5- fj.	1919,41	2003,73	2039,00	2141,34	2213,62	2367,43	2551,43	2789,79
6- fj.	1954,42	2038,08	2071,27	2175,43	2247,57	2400,19	2580,77	2817,58
7- fj.	1990,09	2073,05	2104,11	2209,99	2282,00	2433,29	2610,65	2845,74
8- fj.	2026,34	2108,62	2137,40	2245,22	2317,15	2467,06	2640,71	2874,11
9- fj.	2063,34	2144,83	2171,34	2280,81	2352,74	2501,06	2671,20	2902,88
10- fj.	2100,93	2181,53	2205,83	2317,19	2388,99	2535,63	2702,02	2931,91
11- fj.	2139,31	2218,88	2240,75	2354,10	2425,77	2570,72	2733,09	2961,13
12- fj.	2178,34	2256,96	2276,34	2391,60	2462,95	2606,31	2764,60	2990,65
13- fj.	-	-	2312,37	2429,49	2500,80	2642,30	2796,60	3020,70
14- fj.	-	-	2349,07	2468,22	2539,22	2678,73	2828,91	3050,76
15- fj.	-	-	-	-	2578,26	2715,87	2861,54	3081,25
16- fj.	-	-	-	-	2617,91	2753,49	2894,51	3112,07
17- fj.	-	-	-	-	-	-	2927,89	3143,00
18- fj.	-	-	-	-	-	-	2961,66	3174,47

Salarisschaal per 1 april 2013

Funciejarenschaal in euro's per maand (inclusief een verhoging van 1,7%)

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0- fj.	1783,32	1871,82	1916,74	2012,53	2085,92	2247,88	2450,04	2699,46
1- fj.	1815,90	1903,92	1947,13	2044,55	2117,91	2279,03	2478,40	2726,62
2- fj.	1849,00	1936,46	1978,00	2077,08	2150,47	2310,53	2506,94	2753,84
3- fj.	1882,79	1969,68	2009,29	2109,94	2183,37	2342,46	2535,88	2781,26
4- fj.	1917,11	2003,53	2041,21	2143,70	2217,09	2374,86	2565,14	2809,13
5- fj.	1952,04	2037,79	2073,66	2177,74	2251,25	2407,68	2594,80	2837,22
6- fj.	1987,65	2072,73	2106,48	2212,41	2285,78	2440,99	2624,64	2865,48
7- fj.	2023,92	2108,29	2139,88	2247,56	2320,79	2474,66	2655,03	2894,12
8- fj.	2060,79	2144,47	2173,74	2283,39	2356,54	2509,00	2685,60	2922,97
9- fj.	2098,42	2181,29	2208,25	2319,58	2392,74	2543,58	2716,61	2952,23
10- fj.	2136,65	2218,62	2243,33	2356,58	2429,60	2578,74	2747,95	2981,75
11- fj.	2175,68	2256,60	2278,84	2394,12	2467,01	2614,42	2779,55	3011,47
12- fj.	2215,37	2295,33	2315,04	2432,26	2504,82	2650,62	2811,60	3041,49
13- fj.	-	-	2351,68	2470,79	2543,31	2687,22	2844,14	3072,05
14- fj.	-	-	2389,00	2510,18	2582,39	2724,27	2877,00	3102,62
15- fj.	-	-	-	-	2622,09	2762,04	2910,19	3133,63
16- fj.	-	-	-	-	2662,41	2800,30	2943,72	3164,98
17- fj.	-	-	-	-	-	-	2977,66	3196,43
18- fj.	-	-	-	-	-	-	3012,01	3228,44

BIJLAGE III
VERVALLEN PER 1 APRIL 2012

BIJLAGE IV
VERVALLEN PER 1 APRIL 2012

BIJLAGE V behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de zuivelindustrie.

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

Artikel 1

Aanspraken bij opname in de invaliditeitspensioenregeling

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

Artikel 2

Invaliditeitspensioengrondslag

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

Artikel 3

Invaliditeitspensioenberekening

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

Artikel 4

Tijdstip van ingang en duur van de uitkering van het invaliditeitspensioen

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

Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering dan wel de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

Artikel 5

Kosten

De kosten van de invaliditeitspensioenregeling worden gedragen door de werkgever.

Artikel 6

Keuze verzekeraar

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

Artikel 7

Einde dienstbetrekking

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

Artikel 8

Overgangsbepaling

De aanspraken krachtens deze invaliditeitspensioenregeling gelden uitsluitend voor de werknemer die op of ná 1 januari 1989 recht heeft kunnen doen gelden op een uitkering krachtens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering dan wel de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. De werknemer die reeds vóór 1 januari 1989 langer dan een jaar dit recht genoot en wiens 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
VERVALLEN PER 1 APRIL 2012

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

SANCTIEBEPALINGEN ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 1

Definities

In deze bijlage wordt verstaan onder:

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

Artikel 2

Controlevoorschriften

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

Artikel 3

Algemene bepalingen

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

Artikel 4

Weigering loondoorbetaling

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

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

Artikel 5

Opschorten loondoorbetaling

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

Artikel 6

Weigering aanvullingen

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

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

Artikel 7

Ziek- en herstelmelding

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

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

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

Artikel 8

Controle

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

1. Indien de werknemer controle verhindert doordat hij niet thuisblijft tot het eerste bezoek van de controlerende instantie dan wel het eerste bezoek onmogelijk maakt of tijdens thuisblijf-uren ten onrechte niet thuis is of ten onrechte geen gehoor geeft, is de werkgever gerechtigd:
 - a. bij de 1e overtreding een waarschuwing te geven;
 - b. bij de 2e overtreding binnen 1 jaar de aanvulling over 3 dagen te weigeren en
 - c. bij meer dan 2 overtredingen binnen 1 jaar de aanvulling te weigeren met ingang van de dag van overtreding tot controle weer mogelijk is.

2. Indien de werknemer controle verhindert doordat hij niet verschijnt op het spreekuur van de controlerende instantie of nalaat een adreswijziging tijdens zijn uitkering door te geven, is de werkgever gerechtigd:
 - a. bij de 1e overtreding de aanvulling over 3 dagen te weigeren en
 - b. bij de 2e overtreding binnen 1 jaar de aanvulling te weigeren met ingang van de dag van overtreding tot controle weer mogelijk is.
3. Wanneer de werknemer een verkeerd adres heeft opgegeven en daardoor geen kennis heeft kunnen nemen van oproep voor het spreekuur van de controlerende instantie, wordt dit als een overtreding als bedoeld in lid 2 gezien.
4. Onder een 2e overtreding als bedoeld in dit artikel wordt verstaan een overtreding van zowel een voorschrift als bedoeld in lid 1 als in lid 2.

BIJLAGE VIII
VERVALLEN PER 1 APRIL 2012

BIJLAGE IX

REGELING INZAKE DE VERPLICHTE COLLECTIEVE PENSIOENSPAARREGELING

Artikel 1

Definities

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

Artikel 2

Doel

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

Artikel 3

Deelname

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

Artikel 4

Wijze van sparen

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

Artikel 5

Uitvoering

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

BIJLAGE X

TREFWOORDENREGISTER

Omschrijving	Pagina
Aanvullende uitkering na einde dienstbetrekking	34
Arbeid op feestdagen	20
Arbeid buiten het dagvenster	17
Arbeidsduur	10
Arbeidsduur volcontinu 5 ploegendienst	18
Bedrijfsledengroep	39
Bedrijvenwerk	39
Beloning bij afwijkend rooster	20
Beloning bij verzuim als gevolg van ziekte, ongeval, zwangerschap of bevalling	31
Beloning overwerk	20
Beroepsbegeleidende leerweg	23
Betaling van de beloning	16
BHV-toeslag	16
Bid- en dankdagen	21
Consignatie	21
Contact Commissie	40
Dagelijkse arbeidstijden	13
Dagvenster	17
Deeltijdwerknemer	23
Definities	7
Dienstbetrekking	34
Dispensatie-aanvragen	40
Duur CAO-overeenkomst	41
Duurzame inzetbaarheid	43
EHBO-diplomatoeslag	16
Einde dienstbetrekking	34
Eindejaarsuitkering	27
Extra opkomst	21
Extra vakantie-uren bij nachtdiensten	25
Extra vrije uren oudere werknemers	12
Faciliteiten bedrijvenwerk	39
Feestdagen	20
Fiscale verrekening reiskosten	46
Flexibele arbeidsrelaties	37
Functieclassificatie geschillen	40
Functiegroepen en salarisschalen	14
Functiehandboek 2012-2013, actualisatie	45
Functielijst Bijlage I	47
Geschillen	40
Her-, bij- en omscholing werknemers	38
Herhalingsoefeningen	33
Indiensttreding en ontslag	34
Ingeleende krachten	38
Inrichting werktijdenregelingen	10
Invalideitpensioenregeling Bijlage V	52
Keuze verzekeraar Invaliditeitspensioen Bijlage V	53

Koop/verkoop van vakantie-uren	26
Kort verzuim	28
Korter werken voor werknemers van 58 jaar en ouder	11
Leerlingen	23
Loonsverhoging	14
Mantelzorg	44
Meerwerk	23
Normale arbeidsduur	10
Normale arbeidstijden	13
Onbetaald verlof	29
Ongeval	31
Ongewenste intimiteiten	9
Ontslag	34
Ontslag bescherming BLG-bestuursleden	39
Opneming vakantie-uren	45
Opzegging CAO	41
Opzegging van een dienstbetrekking	34
Opzegtermijn werkgever/werknemer	34
Overgangsbepaling Invaliditeitspensioen Bijlage V	53
Overleg op ondernemingsniveau	37
Overplaatsing binnen een onderneming	38
Overwerk	19
Overwerk oudere werknemers	19
Overwerktoeslag	20
Partieel leerplichtige werknemers	24
Personeelsvertegenwoordiging	39
Persoonlijke toeslag	16
Ploegendienst 55-plussers	18
Proeftijd	34
Protocol	40
Salarisschaal na overplaatsing	14
Salarisschalen Bijlage II	49
Sanctiebepalingen ziekte- en arbeidsongeschiktheid Bijlage VII	55
Schaalsalaris leerlingen	23
Schoeisel	9
Scholing	45
Slaapuren Technische Dienst	22
Tijdstippen vakantie-uren	26
Toepassing van de salarisschalen	15
Toeslag arbeid op feestdagen	21
Toeslag arbeid buiten het dagvenster	17
Toeslag bij overplaatsing in andere werktijdenregeling	17
Toeslag volcontinu 5 ploegendienst	19
Trefwoordenregister Bijlage X	62
Uitbetaling van beloning	16
Uitkering bij ziekte en ongeval	31
Uitzendkrachten	38
Uitzendkrachten, indiensttreding	34
Vakantie	25
Vakantie-uren werknemers uit niet-EU-landen	26
Vakantie-uren, koop/verkoop van	26
Vakantie-uren, opname	25
Vakantierechten	25
Vakantieregistratie	25

Vakantietoeslag	27
Vakbondscontributie	45
Vakbondsverzuim	30
Vakopleiding	23
Vaststelling van de werktijdenregelingen	10
Vergoeding van consignatie en extra opkomst	21
Verhoging van het schaalsalaris	15
Verplicht overwerk	19
Verplichte collectieve pensioenspaarregeling	35
Verplichtingen van partijen	8
Verplichtingen van werkgever en werknemer	9
Verstrekken van informatie aan werknemersorganisaties	37
Vervoermiddelen	9
Verzuim bij ziekte en ongeval	31
Verzuim voor het bijwonen van vergaderingen, congressen en cursussen	30
Vitaliteitsbijdrage	15
Volcontinu 5 ploegendienst	18
Vredesplicht	8
Waarneming van een functie	14
WAJONG	44
Wekelijkse arbeidsduur	10
Wekelijkse arbeidsduur oudere werknemers	11
Wekelijkse arbeidsduur volcontinu 5 ploegendienst	18
Werken naar vermogen	44
Werkgeversbijdrage t.b.v. verplichte collectieve pensioenspaarregeling	35
Werkings sfeer	7
Werkkleding	9
Ziekte	31