

**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST**
voor het
**HOGER PERSONEEL IN DE
ZUIVELINDUSTRIE**

voor de periode 1 april 2014 tot en met 31 maart 2016

Inhoudsopgave

HOOFDSTUK I – ALGEMENE BEPALINGEN	5
Artikel 1 - Definities	5
Artikel 2 - Verplichtingen van partijen	5
Artikel 3 - Verplichtingen van werkgever en werknemer.....	5
HOOFDSTUK II – NORMALE ARBEIDSDUUR.....	7
Artikel 4 - Wekelijkse arbeidsduur	7
Artikel 5 - Verkorte wekelijkse arbeidsduur	7
Artikel 6 - Feestdagen	7
Artikel 7 - Extra vrije uren voor werknemers van 61 jaar en ouder.....	7
HOOFDSTUK III – ALGEMENE BELONINGSBEPALINGEN	9
Artikel 8 - Betaling van de beloning	9
HOOFDSTUK IV – VAKANTIE	10
Artikel 9 - Vakantie.....	10
Artikel 10 - Koop/verkoop van vakantie-uren	11
Artikel 11 - Vakantietoeslag	11
HOOFDSTUK V - VERZUIM	13
Artikel 12 - Kort verzuim	13
Artikel 13 - Onbetaald verlof	14
Artikel 14 - Verzuim voor het bijwonen van vergaderingen, congressen en cursussen	15
Artikel 15 - Verzuim bij ziekte en ongeval	16
Artikel 16 - Herhalingsoefeningen	18
HOOFDSTUK VI – EXTRA UITKERING	19
Artikel 17 - Eindejaarsuitkering	19
HOOFDSTUK VII – AANVANG EN EINDE DIENSTBETREKKING	20
Artikel 18 - Indienstneming en ontslag	20
Artikel 19 - Aanvullende uitkering na einde dienstbetrekking	20
HOOFDSTUK VIII – VERVALLEN PER 1 JANUARI 2006	23
HOOFDSTUK IX - STUDIEKOSTENREGELING.....	24
Artikel 21 - Studiekostenregeling	24
Artikel 22 - EHBO-diplomatoeslag en BHV-toeslag.....	24
Artikel 23 - Scholing en vorming.....	24
HOOFDSTUK X - WERKGELEGENHEID	25
Artikel 24 - Overleg op ondernemingsniveau	25
HOOFDSTUK XI - SLOTBEPALINGEN	27
Artikel 25 - Personeelsvertegenwoordiging.....	27
Artikel 26 - Bedrijvenwerk	27
Artikel 27 - Contact Commissie	28
Artikel 28 - Duur der overeenkomst	29
Artikel 29 - Overgangsbepaling	29
PROTOCOL	31
BIJLAGE I – Vervallen per 1 april 2012	34

BIJLAGE II – Invaliditeitspensioenregeling voor de zuivelindustrie	35
BIJLAGE III – Sanctiebepalingen ziekte en arbeidsongeschiktheid	37
BIJLAGE IV – 58-jarigenregeling.....	41
BIJLAGE V – Werkgeversbijdrage ten behoeve van de verplichte collectieve pensioenspaarregeling	42
BIJLAGE VI – Regeling in zake de verplichte collectieve pensioenspaarregeling	43

**CAO VOOR HET HOGER PERSONEEL WERKZAAM
IN DE ZUIVELINDUSTRIE**

voor de periode van 1 april 2014 t/m 31 maart 2016

Tussen de

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

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

enerzijds

en

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

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

anderzijds

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 - Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. **Werkgever:** één van de in de aanhef genoemde rechtspersonen ter enerzijde.
2. **Werknemer:** ieder die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is van een werkgever, met uitzondering van werknemers die vallen onder de werkingssfeer van de CAO voor de zuivelindustrie en de bestuurders van de onderneming of van een deel van de onderneming, de eerst verantwoordelijke c.q. hoogste leidinggevende personen per bedrijf alsmede de hoofden van stafdiensten van concerns.
3. **Salaris:** al hetgeen door de werknemer, indien deze werkzaam zou zijn geweest in de functie die hij gewoonlijk uitoefent, zou zijn ontvangen zoals in de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 3 lid 6 is aangegeven. In afwijking van het voorgaande kan een werkgever met de personeelsvertegenwoordiging en de betrokken werknemersorganisaties voor de duur van minimaal een jaar overeenkomen dat als salaris zal gelden al hetgeen door de werknemer, indien deze werkzaam is geweest in de functie die hij gewoonlijk uitoefent, over de voorafgaande 13 weken of een veelvoud hiervan met een maximum van 52 weken is verdiend krachtens het bepaalde in de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 3 lid 6, doch met uitzondering van de reiskosten, met dien verstande dat deze afwijkingen gemeld worden bij de Contact Commissie.
4. **Personeelsvertegenwoordiging:** de ondernemingsraad dan wel bij ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in artikel 25.
5. **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 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 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 werknemer voldoende werkkleding gratis in bruikleen te geven. Indien de werkgever na overleg met de personeelsvertegenwoordiging van oordeel is dat de werknemer bij de uitoefening van zijn functie aangepast schoeisel dient te dragen, zal de werkgever hem dat gratis in bruikleen geven. De werknemer dient het hem in bruikleen verstrekte met zorg te behandelen.
5. De werkgever is verplicht de werknemer het materiaal – vervoermiddelen daaronder begrepen - te verschaffen dat deze voor de uitoefening van zijn werkzaamheden nodig heeft dan wel de werknemer voor het gebruik van eigen materiaal een redelijke vergoeding te verstrekken.
6. De werkgever is verplicht de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer alsmede wijzigingen daarvan schriftelijk vast te leggen en de schriftelijke arbeidsovereenkomst voor indiensttreding aan de werknemer te verstrekken. In de onderneming geldende regelingen van arbeidsvoorwaarden dienen bekend gemaakt te worden.

In deze overeenkomst worden in ieder geval vermeld:

- a. de datum van ingang van het dienstverband;
 - b. de functiebenaming, alsmede een omschrijving van de belangrijkste te verrichten werkzaamheden;
 - c. het overeengekomen salaris en de eventueel toepasselijke salarisschaal alsmede eventuele andere beloningselementen;
 - d. de eventuele proeftijd;
 - e. de pensioenvoorziening, alsmede het eventuele aandeel van de werknemer in de daarvoor te betalen premie;
 - f. een concurrentiebeding en een regeling inzake octrooi-, auteurs- of publicatierechten, een en ander indien overeengekomen;
 - g. een verwijzing naar de CAO;
 - h. de vakantierechten.
7. Ten aanzien van psychotechnische onderzoeken van sollicitanten zal de code van het Nederlands Instituut voor Psychologie gevolgd worden.
 8. 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

De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 38 uur per week, in het algemeen verdeeld over vijf werkdagen. Bovengenoemd gemiddelde geldt in principe gerekend over een tijdvak van vier weken. Afwijkende regelingen aangaande de normale arbeidsduur geldend voor de afzonderlijke ondernemingen, groepen van werknemers respectievelijk individuele werknemers, die tot stand zijn gekomen voor de datum waarop deze CAO is overeengekomen (d.d. 6 juni 1989), zullen worden voortgezet en ook van toepassing zijn op (een) nieuw in dienst te treden werknemer(s). Van het bepaalde in dit artikel kan door de werkgever in onderling overleg met de werknemersorganisaties worden afgeweken.

Indien op ondernemingsniveau tussen partijen afspraken worden gemaakt over afwijking van de wekelijkse arbeidsduur, mag deze afwijking niet verder gaan dan een gemiddelde werkweek van 40 uur op jaarbasis.

Artikel 5 - Verkorte wekelijkse arbeidsduur

De werkgever kan zonder toestemming van de Contact Commissie werknemers in dienst nemen of houden die op grond van hun arbeidsovereenkomst minder dan het aantal uren van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 4 arbeid verrichten, zogenaamde deeltijdwerknemers. Ten aanzien van deze deeltijdwerknemers vindt toepassing van de daarvoor in aanmerking komende CAO-bepalingen naar evenredigheid van de voor hen geldende arbeidsduur plaats.

Artikel 6 - Feestdagen

1. Als feestdagen gelden de 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 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 moeten werken, wordt over deze verzuimde uren het salaris doorbetaald.

Artikel 7 - 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 bijlage IV van deze CAO, 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 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 een dag in een zekere periode.
3. Niet-opgenomen extra vrije uren als bedoeld in lid 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 1, 85% van het salaris. Ingeval van arbeidsongeschiktheid vindt over die uren aanvulling tot 85% van het salaris plaats. Het hierboven gestelde zal geen gevolgen hebben voor de pensioenrechten van de betrokken werknemers.
5. Een werknemer als bedoeld in lid 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 1 genoemde aantallen uren.
6. De werknemers als bedoeld in lid 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.

HOOFDSTUK III

ALGEMENE BELONINGSBEPALINGEN

Artikel 8 - 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 de beloning uiterlijk op de laatste dag van het bepaalde 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 salarisbedrag;
 - d. de loonheffing en premies sociale verzekeringswetten;
 - e. andere toegepaste inhoudingen, c.q. bijdragen, nauwkeurig gespecificeerd.

HOOFDSTUK IV

VAKANTIE

Artikel 9 - Vakantie

1. De werknemer heeft recht op:
 - a. 152 wettelijke vakantie-uren en 48 bovenwettelijke vakantie-uren per jaar, indien hij de leeftijd van 60 jaar nog niet heeft bereikt;
 - b. 152 wettelijke vakantie-uren en 64 bovenwettelijke vakantie-uren per jaar, indien hij de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.
2. De werkgever is verplicht tijdig overleg te plegen met de personeelsvertegenwoordiging over het vakantieschema en de eventuele algemene snipperdagen met in achtneming 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 15^e van de maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste dag van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten. Wanneer een werknemer na de 15^e 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 een maand heeft geduurd, de werknemer een evenredig recht op vakantie krijgen.
4. 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.
5. Over de vakantie-uren wordt aan de werknemer het salaris doorbetaald.
6. Van de vakantie dient een tijdvak van ten minste 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, voor 1 december van enig jaar, duur en tijdstip van de door hem gewenste aaneengesloten vakantie dient op te geven en de werkgever hem voor 1 januari daaraanvolgend dient mede 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.
7. De bij de beëindiging van de dienstbetrekking nog aan de werknemer toekomende vakantie-uren mogen - tenzij anders tussen werkgever en werknemer wordt overeengekomen - niet in de opzegtermijn worden gegeven.

8. 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.
9. 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 10 - 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 salaris per uur, 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 11 en 17 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 VI van deze CAO.

Artikel 11 - Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft per maand dienstverband recht op een vakantietoeslag van 8% van zijn inkomen over die maand.
2. Bij een dienstverband van minder dan 12 maanden in het betrokken vakantiejaar als bedoeld in artikel 11 lid 4 vindt ten aanzien van de vakantietoeslag een berekening plaats naar rato van het aantal maanden dienstverband.

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.

HOOFDSTUK V

VERZUIM

Artikel 12 - 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 salaris door te betalen in de navolgende gevallen, waarbij in geval van deeltijdarbeid deze bepalingen in redelijkheid naar analogie dienen 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 begrafenis of crematie;
 - 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 een dag ingeval van overlijden van een der eigen uitwonende of aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, broeders of zusters of aangehuwde broeders of zusters;
 - 4e. gedurende 1 dag bij het 25-jarig dienstjubileum van de werknemer alsmede bij zijn 25- en 40-jarig huwelijksfeest;
 - 5e. voor het bijwonen van de plechtigheid gedurende 1 dag:
 - a. bij het huwelijk van een der eigen of pleegkinderen, broeders of zusters of een der ouders en aangehuwde broeders of zusters, c.q. bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van ouders of schoonouders;
 - b. bij de begrafenis of crematie van een 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;
 - 6e. 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 kan plaatsvinden;
 - c. voor het zoeken van een nieuwe werkgever, indien de werknemer is opgezegd en ten minste gedurende 6 weken onmiddellijk aan deze opzegging voorafgaande onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest;
 - 7e. 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;
 - 8e. 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 vorenbedoeld verzuim dient werkgever in overleg met betrokkene hem in de gelegenheid te stellen ten minste 8 uur nachtrust te genieten.
4. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgeno(o)t(te) aangemerkt de geregistreerde partner van de werknemer, dan wel de persoon niet zijnde een bloed- of aanverwant in de rechte lijn, waarmee de werknemer een gemeenschappelijke huishouding voert op een adres. De gemeenschappelijke huishouding dient te zijn vastgelegd in een notariële acte. Uit de bepalingen van deze notariële acte dient te blijken dat er sprake is van een zorgplicht van de werknemer jegens zijn respectievelijk haar partner. Daarnaast dient de acte bepalingen te bevatten omtrent de vermogensrechtelijke gevolgen van de beëindiging van de samenleving.

Artikel 13 - Onbetaald verlof

1. De werknemer kan - indien hierdoor de goede voortgang van de werkzaamheden niet wordt belemmerd per kalenderjaar (voor het eerst over het kalenderjaar 1981) maximaal 5 dagen onbetaald verlof opnemen, desgewenst in de vorm van halve dagen. Een verzoek hiertoe moet ten minste twee en in drukke perioden ten minste 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 salaris 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 12 en 17 berekend over het aldus gekorte jaarinkomen.
3. Deze regeling geldt bij een volledig dienstverband. Voor parttimers 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 14 - 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 een van de besturende organen dan wel afgevaardigde is van een afdeling, vrijaf worden gegeven en het voor hem geldende tijdloon worden doorbetaald gedurende de werkelijk benodigde tijd, mits het verzuim naar het oordeel van de werkgever in verband met de te verrichten werkzaamheden toelaatbaar is. Onder besturende organen als bedoeld in de eerste volzin worden verstaan:
 1. de in de statuten en reglementen van de werknemersorganisaties vastgelegde besturende organen op lokaal, regionaal en landelijk niveau;
 2. de door de werknemersorganisaties bij de werkgevers schriftelijk aangemelde andere dan onder punt 1 genoemde besturende organen op lokaal, regionaal en landelijk niveau, zoals kadergroepen en concerngroepen.
Het aantal dagen betaald vrijaf dat wordt toegekend op grond van dit sublid zal op jaarbasis niet meer bedragen dan het in dit sublid bedoelde verleende betaald vrijaf dat gemiddeld op jaarbasis is toegekend in de periode 1 april 1988 tot 1 april 1990, vastgesteld per werknemersorganisatie.
 - b. Tussen de werkgever en de werknemersorganisaties zal overleg worden gepleegd over een regeling van betaald vrijaf voor werkgroepen op lokaal, regionaal en landelijk niveau, die bij bijzondere omstandigheden - zoals reorganisaties en fusies - door de werknemersorganisaties incidenteel kunnen worden opgericht, mits schriftelijk aangemeld bij de werkgever(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 cursusdagen 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 voor 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 p.b.o.-orgaan zal op zijn verzoek vrijaf met behoud van het voor hem geldende salaris worden gegeven - indien en voor zover betrokkene geen vacatiegeld ontvangt - voor het bijwonen van vergaderingen van het betreffende p.b.o.-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 vorenbedoeld verzuim, dient werkgever in overleg met betrokkene hem in de gelegenheid te stellen ten minste 8 uur nachtrust te genieten.

Artikel 15 - 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, voor zover 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 maximumdagloon van de Wet financiering sociale verzekeringen) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer hierop een aanvulling tot 100% van het netto-salaris³. 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 maximumdagloon 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 nettosalaris⁵. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als

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 verslaan 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.

bedoeld in artikel 629 BW ontvangt de werknemer een aanvulling tot 90% van het nettosalaris¹ in de eerste 26 weken van deze periode en een aanvulling tot 80% van het nettosalaris² in de tweede 26 weken van deze periode. Over de uren die gewerkt worden in het kader van een re-integratietraject wordt 100% salaris betaald.

- b. Indien de eerste ziekte­dag voor 1 januari 2004 ligt en indien 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 samen 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 voor de wetwijziging van 1 augustus 1993⁴.
- 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 nettosalaris:
- 1 jaar 100%
 - 1 jaar 80%
 - 1 jaar 60%
 - 1 jaar 40%
 - 1 jaar 20%.

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 referteperioden, loonbestanddelen en sociale verzekeringspremies gelden; m.a.w. de hier bedoelde werknemer heeft in ieder geval uit hoofde van de Ziektewet dan wel het Burgerlijk Wetboek recht op loondoorbetaling of wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering en daarnaast, voor zover dat meer is, op doorbetaling van het netto tijdloon uit hoofde van de CAO.

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 referteperioden, loonbestanddelen en sociale verzekeringspremies gelden; m.a.w. de hier bedoelde werknemer heeft in ieder geval uit hoofde van de Ziektewet dan wel het Burgerlijk Wetboek recht op loondoorbetaling of wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering en daarnaast, voor zover dat meer is, op doorbetaling van het netto tijdloon uit hoofde van de CAO.

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 II).

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.

2. De werkgever heeft een inspanningsverplichting om voor de werknemer met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% dan wel een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen 35 en 80% zo veel mogelijk herplaatsing te realiseren waarbij salarisniveau en verdien capaciteit op elkaar aansluiten.
- e. Onder nettosalairis van de werknemer, vermeld onder a., b. en d. van dit artikel, wordt verstaan het tijdloon als omschreven in artikel 1 lid 3, dat de werknemer, na inhouding van de loonheffing, AOW-premie en de overige 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 brutobedragen, 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 2a. bepaalde is de werkgever verplicht aan de werknemer met wie schriftelijk is overeengekomen, dat het dienstverband korter dan een jaar zal duren de in lid 2 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 III 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 een maand (en indien korter dan een maand tot ten hoogste de datum van uitspraak inzake deze aanvraag) het recht op doorbetaling van het salaris. Deze doorbetaling tijdens behandeling van het deskundigenoordeel als bedoeld in dit lid wordt ten hoogste eenmaal per kalenderjaar verleend.

Artikel 16 - 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 salaris 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 inkomsten en/of het hem toekomende vergoedingsbedrag ontvangt.
3. De werknemer is verplicht indien hij aanspraak maakt op de aanvulling als bedoeld in lid 1, aan de werkgever alle bescheiden, betrekking hebbende op de hoogte van de in lid 1 bedoelde militaire inkomsten en vergoedingsbedragen ter inzage over te leggen.

HOOFDSTUK VI

EXTRA UITKERING

Artikel 17 - 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. 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.
3. Onder jaarinkomen wordt verstaan het jaarsalaris en alle eventuele uit deze CAO voortvloeiende inkomensbestanddelen met inbegrip van uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten en met uitzondering van deze uitkering, de vakantietoeslag, en de vergoedingen van kosten die door de werknemer in verband met zijn dienstverband zijn gemaakt.

HOOFDSTUK VII

AANVANG EN EINDE DIENSTBETREKKING

Artikel 18 - Indienstneming 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 bepaalde in artikel 670, leden 1 en 3 BW 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 dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
6. Het bepaalde in artikel 670 lid 1 BW is niet van toepassing op werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.
7. 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 19 - Aanvullende uitkering na einde dienstbetrekking

1. Indien de werknemer na beëindiging van een dienstbetrekking welke ten minste een 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 salaris:
 - a. hetzij op de uitkering krachtens de WW;
 - b. hetzij op het salaris dat hij in 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.

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 19.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 tot 58.383 euro per jaar (bedrag per 1 januari 2012) 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 levenslooptrekening. Kiest de werknemer hiervoor niet, dan wordt het restantbedrag (nadat 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 art. 15 lid 2 sub d begrepen.
c. Onder het variabele salaris wordt verstaan het totaal aan uitbetaalde variabele toeslagen. Als de 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 berekende

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.

vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Beloning voor overwerk wordt niet als variabel salaris aangemerkt.

4. De voorwaarden van de verplichte collectieve pensioenspaarregeling zijn opgenomen in bijlage VI 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	1,00%	2,25%
25 tot en met 29 jaar	1,20%	2,05%
30 tot en met 34 jaar	1,45%	1,80%
35 tot en met 39 jaar	1,80%	1,45%
40 tot en met 44 jaar	2,25%	1,00%
45 tot en met 49 jaar	2,80%	0,45%
50 tot en met 66 jaar	3,25%	0,00%

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%

Voor de werknemer in dienst van FrieslandCampina Werknemers B.V., FrieslandCampina Kievit B.V. of FrieslandCampina Riedel B.V. en die voorheen een dienstbetrekking hadden met Friesland Foods B.V., Kievit B.V. of Riedel B.V. geldt een afwijkende leeftijdsstaffel.

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.

- 6 De toepassing van deze regeling vervalt per 1-1-2015 voor ondernemingen of onderdelen van ondernemingen die onder de pensioen-cao vallen. Voor ondernemingen of onderdelen van ondernemingen die niet onder de pensioen-cao vallen vervalt deze regeling niet. De 3,25% wordt door die ondernemingen of onderdelen van ondernemingen uitgekeerd als loon aan werknemer.

HOOFDSTUK VIII

VERVALLEN PER 1 JANUARI 2006

HOOFDSTUK IX

STUDIEKOSTENREGELING

Artikel 21 - Studiekostenregeling

Na overleg met de personeelsvertegenwoordiging kan in de onderneming een studiekostenregeling worden opgesteld.

Artikel 22 - 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, als bedoeld in de CAO voor de zuivelindustrie (I) 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, als bedoeld in de CAO voor de zuivelindustrie (I) 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. Hij 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 voor zover een werknemer daarvoor zijn vrije tijd moet bestemmen, ontvangt hij per cursusuur het basisuurloon.

Artikel 23 - Scholing en vorming

De werkgever zal de scholing en vorming van de werknemers zoveel mogelijk bevorderen.

HOOFDSTUK X

WERKGELEGENHEID

Artikel 24 - 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 ondernemingsraad. 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 een keer per jaar gegevens omtrent het personeelsverloop.
- b. Partijen zijn van oordeel dat in beginsel alle functionele arbeidsplaatsen met een structureel karakter bezet dienen te worden door werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd. Het aantal flexibele arbeidsrelaties per onderneming zal maximaal 10% van het totaal aantal arbeidsplaatsen bedragen, waarbij afwijkingen van deze norm naar boven mogelijk zijn in overleg met de werknemersorganisaties. In het in de vorige volzin bedoelde overleg zal de werkgever aan de hand van een vestigingsplaatsenplan aangeven waarom hij van de norm wenst af te wijken. Hierbij zal - indien de onderneming meerdere vestigingen omvat - tevens de onderlinge relatie tussen vestigingen aan de orde komen, toegelicht met een getalsmatige onderbouwing van het betreffende aantal flexibele arbeidsrelaties.

Voor deze bepaling wordt onder flexibele arbeidsrelaties verstaan:

1. werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met uitzondering van scholieren en andere vakantiewerkers in de periode van 1 juni tot 1 september;
2. uitzendkrachten, met uitzondering van scholieren en andere vakantiewerkers in de periode van 1 juni tot 1 september.

- c. De werkgever zal - mede in het kader van het bepaalde in lid 1 sub b. - ten minste tweemaal per jaar de betrokken werknemersorganisaties informatie verstrekken over het aantal werknemers in de onderneming, uitgesplitst per vestiging:
 - met een dienstverband voor onbepaalde tijd;
 - met een dienstverband voor bepaalde tijd;
 - met een afroepcontract;
 - werkzaam als uitzendkracht,waarbij zal worden aangegeven hoeveel van de flexibele contracten een incidenteel dan wel een structureel karakter dragen en hoeveel van de flexibele contracten op de peildata zijn omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd.
2. Uitgangspunt is dat tijdens de looptijd van de CAO geen gedwongen collectieve ontslagen zullen plaatsvinden. Indien de werkgever ontslagen toch noodzakelijk acht, zal vooraf overleg met de werknemersorganisaties worden gepleegd. Hierbij zal in het bijzonder aandacht worden geschonken aan mobiliteitsbevorderende maatregelen, zoals

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

3. Bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming, zal de werkgever de werk nemer in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren onverlet de mogelijkheid gelijktijdig tot een wervingsprocedure, met name via het Centrum voor Werk en Inkomen, buiten de onderneming over te gaan.
4. Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, zal de werkgever alle daarvoor relevante, volledige en deeltijdvacatures melden aan het desbetreffende Centrum voor Werk en Inkomen, c.q. afmelden.
5. De werkgever zal het gebruikmaken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde ingeleende krachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit noodzakelijk is, zal de OR hierover geïnformeerd worden, met inachtneming van het terzake in de Wet op de Ondernemingsraden bepaalde, overigens onverminderd de bevoegdheid van de werknemersorganisaties hierover inlichtingen te vragen.
Als regel geldt een maximale inleenperiode voor ingeleende krachten van 6 maanden. De beloningsbepalingen van de CAO zijn ook van toepassing op ingeleende krachten, met uitzondering van scholieren van 23 jaar of jonger in de periode 1 juni tot 1 september. Voor ingeleende krachten, met uitzondering van de hiervoor genoemde scholieren, geldt dat de wettelijke vakantietoelage wordt genoten over alle in hoofdstuk III van deze CAO genoemde beloningsbepalingen.
6. Als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming zal speciale aandacht worden geschonken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zgn. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers), alsook aan hun arbeidsomstandigheden. De werkgever zal ten minste tweemaal per jaar aan de betrokken werknemersorganisaties informatie ver strekken over het gevoerde beleid met betrekking tot gehandicapte werknemers.
7. Her-, bij- en omscholing zullen 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 ondernemingsraad 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 ondernemingsraad, een en ander met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden voor zover van toepassing.

HOOFDSTUK XI

SLOTBEPALINGEN

Artikel 25 - 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 ten minste drie leden.

Artikel 26 - 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, c.q. vereniging, c.q. afdeling als zodanig bij de werkgever bekend zijn.
2. Tussen de werkgever en de werknemersorganisaties zal overleg gepleegd worden over aard, omvang en vorm van de nodige faciliteiten. Hierbij wordt in het bijzonder gedacht aan:
 - a. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden van bijeenkomsten van bedrijfsledengroepen, c.q. verenigingen, c.q. afdelingen 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, c.q. vereniging, c.q. afdeling 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 c.q. vereniging c.q. afdeling 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, c.q. vereniging, c.q. afdeling 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 boven-omschreven 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 c.q. afdeling 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 27 - Contact Commissie

1. Partijen hebben ingesteld een Contact Commissie CAO-HP in de zuivelindustrie. Haar samenstelling wordt door de Contact Commissie zelf bij reglement geregeld, met dien verstande dat door de werkgeversorganisatie en de werknemersorganisaties een gelijk aantal leden en plaatsvervangende leden wordt aangewezen. De Contact Commissie regelt voorts bij reglement haar werkwijze zowel met betrekking tot goedkeurings- c.q. dispensatieaanvragen als met betrekking tot bij haar aanhangig gemaakte geschillen, alsmede de rechten en plichten van partijen in zodanige geschillen. De Contact Commissie is bevoegd in het reglement een bepaling op te nemen omtrent de declaratie van kosten, welke door haar in de uitoefening van haar taak worden gemaakt.
2. Geschillen tussen:
 - a. een of meer aan deze CAO gebonden werkgevers en een of meer aan deze CAO gebonden werknemers;
 - b. een of meer partijen bij deze CAO en een 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, 16, 18 en 27 worden voorgelegd aan de Contact Commissie ter beslechting bij wijze van bindend advies.
3. De Contact Commissie is bevoegd, zo haar dat gegrond voorkomt, toestemming te verlenen tot het afwijken van de in deze CAO vastgestelde arbeidsvoorwaarden, waaronder:
 - de beloningsbepalingen,
 - de eindejaarsuitkering (artikel 17) en
 - de vakantietoeslag (artikel 11)De werkgever is verplicht afwijkingen van de in deze cao vastgestelde arbeidsvoorwaarden aan de Contact Commissie ter goedkeuring voor te leggen. Bovenbedoelde afwijkingen kunnen ook door de werknemersorganisaties aan de Contact Commissie ter behandeling worden voorgelegd.

Dispensatieverzoeken moeten worden gericht aan de Contact Commissie voor de Zuivelindustrie, Postbus 93050, 2509 AB DEN HAAG. Het verzoek dient te zijn voorzien van:

- een weergave van de redenen van het verzoek;
- bij afwijking van de arbeidsvoorwaarden: de actuele tekst van de bedrijfs-cao;
- bij afwijking van het systeem van groepsindeling: het werkclassificatierapport als bedoeld in artikel 8 lid 11 en de weergave van de uitkomsten van het dat artikel bedoelde overleg met werknemersorganisaties.

De Contact Commissie beslist binnen 3 maanden na ontvangst van het verzoek. De beslissing wordt schriftelijk en beargumenteerd aan de indiener van het verzoek medegedeeld.

- Partijen bij deze CAO verplichten zich de Contact Commissie na het beëindigen van de CAO nog gedurende 6 maanden in stand te houden, ten einde haar in de gelegenheid te stellen de lopende werkzaamheden af te wikkelen en eventueel over te dragen aan een of meer instanties.

Artikel 28 - Duur der overeenkomst

- Deze CAO treedt in werking per 1 april 2014 en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging vereist is, op 31 maart 2016.
- Indien gedurende de looptijd van dit contract zich buitengewone en ingrijpende veranderingen voordoen in de algemene sociaaleconomische 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.
- Indien binnen een 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 een maand op te zeggen.

Artikel 29 - Overgangsbepaling

- De op 1 april 1979 bestaande rechten voor zover het zaken betreft die in deze CAO geregeld zijn, blijven van kracht.
- Bestaande rechten geldens individuele regelingen blijven, voor zover zij in voor werknemers gunstige zin van het bepaalde in deze CAO afwijken, gehandhaafd. De overgang van de werknemer, die voor 1 april 1990 onderworpen was aan de CAO voor het hoger personeel in dienst van leden van de Bond van Coöperatieve Zuivelverkoopverenigingen, naar de CAO voor het hoger personeel in de zuivelindustrie, mag niet leiden tot een achteruitgang van het nominale inkomen van de werknemer op de overgangsdatum, te weten 1 april 1990.
- Pensioenregeling**
Voor de werknemers die voor 1 april 1989 vielen onder de CAO voor het hoger personeel in dienst van leden van de Bond van Coöperatieve Zuivelverkoopverenigingen geldt de volgende overgangsregel:
Alle werknemers worden met ingang van 1 januari 1986, of indien zij later in dienst traden op het tijdstip van indiensttreding, opgenomen in de collectieve pensioenovereenkomst voor de zuivelindustrie, waarbij het maximum voor de pensioengrondslag opgenomen in artikel 5 lid 3 van de pensioenregeling voor de zuivelindustrie als bedoeld in artikel 2 van de collectieve pensioenovereenkomst voor de zuivelindustrie niet van toepassing is en waarbij per onderneming aanvullende bepalingen overeengekomen kunnen worden.
Voor werknemers in dienst getreden voor 1 januari 1986 gelden de volgende bepalingen:
 - Voor elke verzekeringsvorm geldt dat het niveau van de per 31 december 1987 toegekende aanspraken, zoals die aan de werknemers op de uitgereikte pensioenoverzichten inzichtelijk zijn gemaakt, jaarlijks worden geïndexeerd en gehandhaafd tot het moment dat toepassing van de voorgestelde pensioenregelingen, per pensioenvorm leidt tot hogere aanspraken.

- b. De uitkering van het wezenpensioen wordt gehandhaafd tot de thans geldende eindleeftijden.
- c. Voor werknemers die per 31 december 1988 55 jaar of ouder zijn wordt de thans geldende pensioenregeling onverkort gegarandeerd. Daarboven vindt toekenning van een recht op invaliditeitspensioen plaats. Deze bedraagt 10% van de pensioengrondslag, hetgeen in de plaats treedt van de aanvullende verzekering voor het 2e WAO-jaar.
- d. Werknemers die per 31 december 1987 nog niet het eindloon van hun salarisschaal ontvangen wordt een pensioenverzekering gegarandeerd op basis van het eindloon in de desbetreffende salarisschaal.

PROTOCOL behorende bij de CAO voor het hoger personeel

in de zuivelindustrie (II) 2014-2016

Buiten de afspraken als vervat in de CAO voor het hoger personeel in de zuivelindustrie 1-4-2014/31-3-2016 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 het hoger personeel in de zuivelindustrie 1-4-2014/31-3-2016.

1. Loonsverhoging

Partijen zijn overeengekomen dat de binnen de ondernemingen geldende salarisschalen worden verhoogd volgens de regeling die geldt op ondernemingsniveau. Heeft de onderneming hiervoor geen regeling, dan worden de salarisschalen verhoogd met 2 % per 1 april 2014 en vervolgens met 2 % per 1 april 2015.

2. Duurzame inzetbaarheid

Werkgevers vinden het van groot belang werknemers nu en in de toekomst vitaal en inzetbaar te houden.

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.

Partijen verbonden aan deze CAO zullen actief invulling geven aan duurzame inzetbaarheidsthema's. Hiervoor wordt een paritaire projectgroep Duurzame Inzetbaarheid opgericht, bestaande uit in ieder geval vertegenwoordigers van vakbonden en werkgevers.

- a. Werkgevers en vakbonden zullen gedurende de looptijd van deze cao informatiesessies organiseren om lijn- en HR-management inzicht te geven in de mogelijkheden van flexibilisering van de arbeid. Daarbij komt onder meer de vormgeving van roosters aan de orde en de effecten op gezondheid en werk-privé balans van werknemers.
- b. De roosters van ploegendiensten zijn een belangrijk onderdeel van Duurzame Inzetbaarheid. Het werken in ploegendienst is een fysieke en mentale belasting. Daarom zijn vakbonden en werkgevers op zoek naar minder belastende roosters, die een gezonde balans tussen werk en privé bevorderen. Het Shift Platform ondersteunt hierbij. In dit project wordt gekeken naar de effectiviteit van de bestaande bepalingen in de cao over werken in een minder belastende werktijdregeling.

Vakbonden en werkgevers beseffen dat een geïntegreerde aanpak noodzakelijk is om de gewenste verandering tot stand te brengen. Het is de verantwoordelijkheid van werknemers én werkgevers om stappen voorwaarts te zetten. Dat vraagt oog voor elkaars belangen, volwassen arbeidsverhoudingen, een goede sociale dialoog en wederzijds vertrouwen.

Voor een geïntegreerde aanpak is het noodzakelijk om de vormgeving van een rooster aan de orde te stellen met de door werknemers en werkgever gewenste flexibiliteit, de beloning van het rooster (in tijd en geld) en de bedrijfscultuur. Vakbonden en werkgevers zullen projecten met betrekking tot flexibilisering actief ondersteunen.

- c. Vakbonden en werkgevers zijn het erover eens, dat het belangrijk is om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te borgen en te vergroten, zowel vitaal als functioneel. Vitale en goed inzetbare werknemers hebben een sterkere positie op de arbeidsmarkt. Daarom is het belangrijk dat werknemers keuzes kunnen maken die aansluiten bij hun behoefte. Die behoefte kan gaandeweg hun levensfase veranderen. De cao moet daar rekening mee houden. Er is daarom ruimte nodig in de cao voor maatwerk, zodanig dat werknemers passende keuzes kunnen maken. Vakbonden en werkgevers gaan in overleg om te verkennen welke vormen van maatwerk geboden kunnen worden in de cao.

Geïntegreerde aanpak



3. **Vereenvoudiging cao**
Vakbonden en werkgevers vormen een werkgroep, die tot doel heeft de cao leesbaar te maken, zonder de inhoud te veranderen. De cao moet duidelijk zijn voor alle werknemers, met eenvoudig en alledaags taalgebruik. Daarbij kan gedacht worden aan een nieuwe hoofdstukindeling, waarin per hoofdstuk wordt aangegeven wat werknemers mogen verwachten van werkgevers en wat werkgevers mogen verwachten van werknemers. Het herschrijven van de cao zal medio juli 2015 zijn afgerond.
4. **3^e WW-jaar**
Na het SER-advies "Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW" en nadat het STAR-advies aan sociale partners met betrekking tot de reparatie van de WW in de cao is afgerond, medio juni 2014, zullen cao-partijen, met inachtneming van dit advies en de brief van de STAR van 24 december 2013, met elkaar nader overleg voeren.

5. **Wet Werk & Zekerheid**

Vakbonden en werkgevers zullen in een werkgroep gedurende de looptijd van de cao de impact van de Wet Werk & Zekerheid inventariseren. Vakbonden en werkgevers treden in overleg om te bepalen hoe om te gaan met de impact op de cao. Het inventariseren van de impact zal medio december 2014 zijn afgerond.

6. **Vakbondscontributie**

De werknemer die is aangesloten bij een van de in de aanhef van deze CAO genoemde vakbonden wordt eenmaal 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 brutoloon. 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 brutoloon.

7. **Scholing**

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. Tweemaal 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.

8. **Werkgeversbijdrage**

De bestaande werkgeversbijdrageregeling wordt ongewijzigd gehandhaafd.

BIJLAGE I

VERVALLEN PER 1 APRIL 2012

BIJLAGE II behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor het hoger personeel in de zuivelindustrie

Invalideitspensioenregeling voor de zuivelindustrie

als bedoeld in de voetnoot behorend bij artikel 15 lid 2.b van de CAO voor het hoger personeel in de zuivelindustrie.

Artikel 1

Aanspraken bij opname in de invalideitspensioenregeling

De werkgever neemt de werknemer in de invalideitspensioenregeling 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

Invalideitspensioengrondslag

1. De invalideitspensioengrondslag is gelijk aan het vaste en variabele salaris tezamen als bedoeld in artikel 4 van de pensioenregeling 2006 voor de zuivel industrie. Voornoemd artikel is onverkort op de invalideitspensioenregeling van toepassing, behoudens het bepaalde omtrent de franchise in genoemd artikel 4.
2. De maximale invalideitspensioengrondslag 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 invalideitspensioengrondslag laatstelijk is vastgesteld.

Artikel 3

Invalideitspensioenberekening

Het jaarlijkse invalideitspensioen bedraagt 10% van de laatstelijk vastgestelde invalideitspensioengrondslag, 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 invalideitspensioen, met dien verstande dat nooit meer dan 100 % van het oorspronkelijke salaris 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 ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, eindigt.

Artikel 8

Overgangsbepaling

De aanspraken krachtens deze invaliditeitspensioenregeling gelden uitsluitend voor de werknemer die op of na 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 voor 1 januari 1989 langer dan een jaar dit recht genoot en wiens arbeidsongeschiktheidspercentage op of na 1 januari 1989 toeneemt, heeft uitsluitend voor het arbeidsongeschiktheidsgedeelte dat op of na 1 januari 1989 is ontstaan, recht op een invaliditeitspensioen in de zin van deze regeling.

BIJLAGE III als bedoeld in artikel 15 lid 5 van de CAO voor het hoger personeel in 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 15 lid 2 sub a.I resp. de aanvulling tot 100%, 90% of 80% als bedoeld in artikel 15 lid 2 sub a.II van de CAO voor het hoger personeel in de zuivelindustrie;
2. **loondoorbetaling:** de loondoorbetaling tot 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon als bedoeld in artikel 15 lid 2a van de CAO voor het hoger personeel in 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 15 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 voor de weigering of de schorsing van zijn voornemen daartoe en de reden(en) daarvan op de hoogte. In geval de werkgever gerechtigd is de loondoorbetaling en aanvulling voor een zekere periode te weigeren, kan hij voorschotten verschaffen. Deze voorschotten kunnen, als de loondoorbetaling en de aanvulling terecht blijken te zijn geweigerd, worden verrekend.
2. Indien de werkgever op grond van de wet, de CAO of deze bijlage de loondoorbetaling en aanvulling opschort, is hij verplicht tot betaling van het achterstallige loon over te gaan, indien achteraf komt vast te staan dat de werknemer gedurende de opschortingsperiode arbeidsongeschikt was, onverminderd hetgeen is bepaald in de artikelen 4 en volgende van deze bijlage. De werknemer heeft geen recht op de wettelijke verhoging.

Artikel 4

Weigering loondoorbetaling

De werkgever heeft op basis van artikel 629 lid 3 BW het recht de in artikel 15 van de CAO bedoelde loondoorbetaling te weigeren indien de werknemer:

1. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
2. arbeidsongeschikt is geworden ten gevolge van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van 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 15 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 gevolge van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van 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.

Ziek- en herstelmelding

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

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 meerte 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 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 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 thuisblijfuren 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 IV

58-jarigenregeling

1. De bepalingen van bijlagen IV zijn uitsluitend van toepassing op de werknemer die op 31 maart 2008 58 jaar of ouder was en die op dat moment reeds aan deze regeling deelnam.
2. De werknemer van 58 jaar of ouder kan - in afwijking van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 4 van de CAO voor het hoger personeel in de zuivelindustrie - korter werken, met dien verstande dat de arbeidsduur minimaal 34 uur gemiddeld per week dient te bedragen. In overleg met betrokken werknemer stelt de werkgever, in beginsel voor een periode van een jaar het rooster vast waarin de verkorte wekelijkse arbeidsduur van de werknemer is vastgelegd.
3. Voor de werknemer als bedoeld in lid 2 van deze regeling zijn de bepalingen van de CAO voor het hoger personeel in de zuivelindustrie 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 zuivel- industrie en de verplichte collectieve pensioenspaarregeling als bedoeld in art. 19a van de CAO voor het hoger personeel in de zuivelindustrie. De opbouw van pensioenaanspraken wordt onverkort door de werkgever voortgezet alsof de werknemer werkzaam is op basis van de tot het moment van deelname aan de regeling voor hem geldende arbeidsduur per week.
4. De werknemer als bedoeld in lid 2 en 3 ontvangt over de als gevolg van de verkorte arbeidsduur niet gewerkte uren 73,1% van het salaris. De vakantietoeslag en eindejaarsuitkering worden ook toegekend over de beloning voor de niet gewerkte uren.
5. De werknemer, die gebruik maakt van de regeling als bedoeld in lid 1 t/m 4 en in deeltijd gaat werken met een arbeidsduur korter dan 34 uur gemiddeld per week, komt, met ingang van de datum waarop deze kortere arbeidsduur per week ingaat, niet meer in aanmerking voor de beloning als genoemd in lid 4. Cumulatie van de regeling als bedoeld in lid 1 t/m 4 van deze regeling en de regeling als bedoeld in artikel 7 van de CAO voor het hoger personeel in de zuivelindustrie is niet toegestaan.
6. 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.

BIJLAGE V

VERVALLEN PER 1 APRIL 2012

BIJLAGE VI

Regeling inzake de verplichte collectieve pensioenspaarregeling

Artikel 1

Definities

1. Werkgever: een van de in de aanhef van deze CAO genoemde rechtspersonen enerzijds.
2. Werknemer: ieder die jonger is dan 65 jaar en krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is van een onderneming die als werkgever in de zin van deze regeling moet worden aangemerkt.
3. Pensioenregeling: de vigerende pensioenregeling, zoals vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst pensioenen 2006 voor de zuivelindustrie.
4. Pensioengevend salaris: pensioengrondslag A vermeerderd met pensioengrondslag B, zoals vastgelegd in artikel 4 lid 2 en 3 van de pensioenregeling 2006 als bedoeld in art. 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst pensioenen 2006 voor de zuivelindustrie. Onder het pensioengevend salaris wordt de uitkering als bedoeld in art. 15 lid 2 sub d van de CAO voor hoger personeel in 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 een verplichte collectieve pensioenspaarregeling, voor zover 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/voltyd) 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 ver- rekening plaatsvinden.

2. Indien door de in lid 1 genoemde bijdrage de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 worden overschreden, wordt het restant aan de werknemer ter vrije beschikking gesteld, waarbij deze de optie heeft om dit restant aan te wenden voor storting op zijn levenslooprekening. Kiest de werknemer hiervoor niet, dan wordt het restantbedrag (nadat inhoudingen hebben plaatsgevonden) netto uitgekeerd aan de werknemer.

Artikel 5

Uitvoering

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

Artikel 6

Toepasselijkheid regeling

De toepassing van deze regeling vervalt per 1-1-2015 voor ondernemingen of onderdelen van ondernemingen die onder de pensioen-cao vallen. Voor ondernemingen of onderdelen van ondernemingen die niet onder de pensioen-cao vallen vervalt deze regeling niet. De 3,25% wordt door die ondernemingen of onderdelen van ondernemingen uitgekeerd als loon aan werknemer.