

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor de

ZUIVELINDUSTRIE

Voor de periode 1 april 2002 tot en met 31 maart 2004

Artikel 30	- Verzuim bij ziekte en ongeval	33
Artikel 31	- Ziektekostenverzekering	35
Artikel 32	- Herhalingsoefeningen	35
HOOFDSTUK VIII – AANVANG EN EINDE DIENSTBETREKING		
Artikel 33	- Indiensttreding en ontslag	36
Artikel 34	- Aanvullende uitkering na einde dienstbetrekking	36
HOOFDSTUK IX – WERKGELEGENHEID		
Artikel 35	- Overleg op ondernemingsniveau	38
HOOFDSTUK X – SLOTBEPALINGEN		
Artikel 36	- Personeelsvertegenwoordiging	41
Artikel 37	- Bedrijvenwerk	41
Artikel 38	- Contact Commissie	42
Artikel 39	- Protocol	43
Artikel 40	- Duur van de overeenkomst	43
PROTOCOL		
ALS BEDOELD IN ART. 39 VAN DE CAO VOOR DE ZUIVELINDUSTRIE (I)		44
BIJLAGEN:		
I	Functionelijst van de meest voorkomende functies in de zuivelindustrie, als bedoeld in artikel 8 lid 1	48
II	Salarisschalen	50
III	Modellen arbeidsovereenkomsten	54
IV	Teksten van in de CAO genoemde wetsartikelen	56
V	Collectieve arbeidsovereenkomst inzake vervroegde uittrekking zuivelindustrie	59
VI	Invaliditeitspensioenregeling voor de zuivelindustrie als bedoeld in noot 4 van artikel 30 lid 2.b van de CAO voor de zuivelindustrie	72
VII	Regeling kinderopvang in de zuivelindustrie	75
VIII	Sanctie bepalingen ziekte- en arbeidsongeschiktheid	76
IX	Trefwoordenregister	80
X	Overzicht vernumming van CAO-artikelen t.o.v. de CAO voor de zuivelindustrie 2000-2001	84

CAO VOOR DE ZUIVELINDUSTRIE

voor de periode van 1 april 2002 t/m 31 maart 2004

Tussen de

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

- Friesland Coberco Dairy Foods BV
- Campina bv
- 'DOC Kaas' BA
- Coöperatieve Zuivelfabriek 'Rouveen' UA
- Coöperatieve Zuivelonderneming CONO BA
- Leerdammer Company BV¹⁾
- Kaasfabriek Salland VOF

enerzijds

en de

FNV Bondgenoten, gevestigd te Amsterdam;
CNV BedrijvenBond, gevestigd te Houten;
De Unie, Vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Houten

anderzijds

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

¹⁾ T.b.v. locatie Productie Schoonrewoerd.

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. **Werkgever:** één van de in de aanhef genoemde rechtspersonen.
2. **Werknemer:** ieder die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is van een werkgever en van wie de functie is ingedeeld of gezien het functieniveau behoort te worden ingedeeld in één van de functiegroepen I t/m VIII als vermeld in bijlage I.
3. **Groep:** salarisgroep.
4. **Schaalsalaris:** het bedrag dat is vermeld in de tabellen, opgenomen in bijlage II van deze CAO.
5. **Functiesalaris:** het bedrag dat is vermeld in de tabellen, opgenomen in bijlage II van deze CAO plus eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 7 en artikel 10.
6. **Tijdloon:** al hetgeen door de werknemer, indien deze werkzaam is geweest in de functie die hij gewoonlijk uitoefent over de voorafgaande 12 of 13 weken of een veelvoud hiervan met een maximum van 52 weken is verdiend krachtens het bepaalde in de hoofdstukken III en IV doch met uitzondering van de reiskostenvergoeding en van 20% van de verdiende beloning voor overwerk. In afwijking van het voorgaande kan de werkgever met de personeelsvertegenwoordiging en de betrokken werknemersorganisaties voor de duur van minimaal één jaar overeenkomen dat als tijdloon zal gelden al hetgeen door de werknemer, indien deze werkzaam zou zijn geweest in de functie die hij gewoonlijk uitoefent, zou zijn ontvangen krachtens het bepaalde in de hoofdstukken III en IV met inbegrip van de beloning voor roostermatig of te verwachten overwerk, doch met uitzondering van de beloning voor alle overige overwerk en van reiskostenvergoeding, met dien verstande dat deze afwijkingen gemeld worden bij de Contact Commissie ¹⁾.
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.

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

9. **Ploeg:** een groep personen die gezamenlijk dezelfde werktijdenregeling doorlopen. Een ploeg kan ook uit één persoon bestaan.
10. **Werktijdenregeling:** een regeling die aangeeft op welke dagen van de week en tijdstippen van de dag (groepen van) werknemers hun werkzaamheden verrichten. De werktijdenregeling wordt vormgegeven door voor een periode van minimaal één roostercyclus de diensten van (groepen van) werknemers van een afdeling of ploeg weer te geven, aangevuld met eventuele collectieve verlofdagen, onder vermelding van het aantal weken dat één roostercyclus omvat en het aantal medewerkers op wie de werktijdenregeling van toepassing is.
11. **Roostercyclus:** een aaneengesloten periode waarin een afdeling of ploeg een reeks van alle voorkomende soorten en opeenvolgende diensten in de desbetreffende werktijdenregeling volledig heeft doorlopen. Daarvan is sprake als de desbetreffende reeks van diensten volgens welke de afdeling of ploeg van de werknemer(s) werkzaam is (zijn), zich in de werktijdenregeling begint te herhalen.
12. **Rooster:** een schema, dat per werknemer aangeeft welke werktijdenregeling en diensten gedurende een bepaalde kalenderperiode (we(e)k(en), maand) van toepassing zijn.
13. **BW:** het burgerlijk wetboek, boek 7 titel 10.

Artikel 2

Verplichtingen van partijen

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

Artikel 3

Verplichtingen van werkgever en werknemer

1. Werkgever en werknemer zijn verplicht het in deze CAO bepaalde naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen en zich te gedragen gelijk een goed werkgever en een goed werknemer betaamt.
2. Het is de werknemer niet geoorloofd zonder toestemming van de werkgever

betaalde arbeid voor derden te verrichten, indien daardoor de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 4 wordt overschreden.

3. Het is de werkgever niet toegestaan een werknemer in dienst te nemen, die in dienst getreden zijnde, tegelijkertijd in volledige dienst is van een andere werkgever in of buiten de zuivelindustrie.
4. De werkgever is verplicht de werknemers in voldoende mate werkkleding gratis in bruikleen te geven.
Indien de werkgever na overleg met de personeelsvertegenwoordiging van oordeel is dat de werknemer bij de uitoefening van zijn functie aangepast schoeisel dient te dragen, zal de werkgever hem dat gratis in bruikleen geven. De werknemer dient het hem in bruikleen verstrekte met zorg te behandelen.
5. De werkgever is verplicht de werknemer het materiaal – vervoermiddelen daaronder begrepen – te verschaffen dat deze voor de uitoefening van zijn werkzaamheden nodig heeft dan wel de werknemer voor het gebruik van eigen materiaal een redelijke vergoeding te verstrekken.
6. De werkgever zal een beleid voeren gericht op het bestrijden van ongewenste intimiteiten in de werkorganisatie. Dit beleid zal per onderneming nader worden uitgewerkt.

HOOFDSTUK II

NORMALE ARBEIDSDUUR

Artikel 4

Wekelijkse arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld over een jaar berekend 36 uur per week.
2. Bij de inrichting van de werktijdenregeling dient te worden voldaan aan de volgende voorwaarden:
 - a. De arbeidsduur per dienst bedraagt maximaal 9 uur per dag, uitgezonderd voor werknemers in de vervoerssector. Met de personeelsvertegenwoordiging kan op basis van de overlegregeling van de arbeidstijdenwet (ATW) een langere dienstlengte per dag worden overeengekomen.
 - b. De arbeidsduur bedraagt gemeten over een aaneengesloten periode van 6 weken maximaal 216 uur. In afwijking hiervan kan met de personeelsvertegenwoordiging worden overeengekomen dat gemeten over een tijdvak van 13 weken de arbeidsduur gemiddeld maximaal 40 uur per week bedraagt.
3. Voor werknemers, werkzaam in een volcontinu 5 ploegdienst, gelden in afwijking van het bepaalde in de leden 1 en 2 van dit artikel de bepalingen in artikel 16.

Artikel 5

Vaststelling van de werktijdenregelingen

1. De werkgever is verplicht in overleg met de personeelsvertegenwoordiging de werktijdenregelingen voor de vestiging(en) van de onderneming vast te stellen, met inachtneming van het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden. De vaststelling dient ten minste 4 weken vóór de invoering van de desbetreffende werktijdenregeling plaats te vinden.
2. De werkgever is verplicht het voor de werknemer geldende rooster uiterlijk 7 dagen vóór aanvang van het rooster voor de betreffende week aan de werknemer mee te delen. Indien het rooster, nadat de werknemer hiervan in kennis is gesteld wordt gewijzigd, is het bepaalde in artikel 18 van toepassing.

Artikel 6

Wekelijkse arbeidsduur oudere werknemers

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

normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 4 – korter gaan werken met een arbeidsduur van 32 uur gemiddeld per week¹⁾. De wens daartoe dient de werknemer tijdig aan de werkgever kenbaar te maken. In overleg met betrokken werknemer stelt de werkgever, in beginsel voor een periode van één jaar, het rooster vast waarin de verkorte wekelijkse arbeidsduur van de werknemer is vastgelegd.

2. Voor de werknemer als bedoeld in lid 1 van dit artikel zijn de bepalingen van deze CAO op overeenkomstige wijze van toepassing als voor een deeltijdwerknemer, met uitzondering van de aanspraken op flexuz en pensioen²⁾. De opbouw van pensioen- en flexuz-aanspraken wordt onverkort door de werkgever voortgezet alsof de werknemer werkzaam is op basis van de tot dat moment voor hem geldende arbeidsduur per week.
3. Vanaf 1 juli 2002 ontvangt de werknemer als bedoeld in lid 1 en 2 over de als gevolg van de verkorte arbeidsduur niet gewerkte uren 73,1% van het tijdloon exclusief de in het tijdloon begrepen beloning voor overwerk. Werknemers, die op grond van dit lid een beloning ontvangen voor niet gewerkte uren verrichten in principe geen meerwerk danwel overwerk. Ingeval het toch noodzakelijk is meerwerk of overwerk te verrichten vervalt voor de betreffende uren, de beloning conform dit lid. De vakantietoeslag en eindejaarsuitkering worden ook toegekend over de beloning voor de niet gewerkte uren.
4. Werknemers met wie een parttime dienstverband is overeengekomen op basis van 32 uur of minder gemiddeld per week komen niet in aanmerking voor de regeling als bedoeld in lid 1 t/m 3. De werknemer, die gebruik maakt van de regeling als bedoeld in lid 1 t/m 3 en die in deeltijd gaat werken met een arbeidsduur korter dan 32 uur gemiddeld per week, komt met ingang van de datum waarop deze kortere arbeidsduur per week ingaat niet meer in aanmerking voor de beloning als genoemd in lid 3. Cumulatie van de regeling als bedoeld in lid 1 t/m 3 en de regeling als bedoeld in lid 5 t/m 10 is niet toegestaan.
5. Werknemers van 61, 62, 63 en 64 jaar kunnen, voorzover zij niet deelnemen aan de regeling zoals genoemd in lid 1 t/m 3 van dit artikel, op hun verzoek extra vrije uren opnemen tot ten hoogste:
 - 2 uur per week voor 61-jarigen;
 - 3 uur per week voor 62-jarigen;
 - 4 uur per week voor 63-jarigen;
 - 5 uur per week voor 64-jarigen;

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

²⁾ Inzake vervroegde uittrekking is een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten waarvan de tekst in bijlage V bij deze CAO is opgenomen, maar die geen deel uitmaakt van deze CAO. In artikel 6a lid 3 van deze VUT-CAO is geregeld dat verkorting van de arbeidsduur op grond van dit artikel geen gevolgen heeft voor de hoogte van de uitkeringsgrondslag voor de VUT-uitkering van de werknemer.

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

6. De werknemers die van de regeling als bedoeld in lid 5 gebruik willen maken, dienen hun wens daartoe tijdig aan de werkgever kenbaar te maken. In overleg met betrokkene worden door de werkgever de tijdstippen waarop de werknemer de extra vrije uren opneemt, in beginsel voor een periode van een jaar vastgesteld onder vastlegging in een rooster in de vorm van een aantal uren per week of hoogstens één dag in een zekere periode.
7. Niet-opgenomen extra vrije uren als bedoeld in lid 5 als gevolg van een samenloop met vakantie, arbeidsongeschiktheid en dergelijke, vervallen en mogen niet vervangen worden door een uitkering in geld, ook niet bij beëindiging van het dienstverband.
8. De werknemer ontvangt over de opgenomen extra vrije uren als bedoeld in lid 5 85% van het tijdloon voor die uren. Ingeval van arbeidsongeschiktheid vindt over die uren aanvulling tot 85% van het tijdloon plaats. Het hierboven gestelde zal geen gevolgen hebben voor de pensioenrechten van de betrokken werknemers.
9. Een werknemer als bedoeld in lid 5, die in een kwartaal gemiddeld minder dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 4 werkt, heeft aanspraak op een proportioneel gedeelte van de in lid 5 genoemde aantallen uren.
10. De werknemers als bedoeld in lid 5 van dit artikel komen in beginsel niet voor het verrichten van overwerk in aanmerking. In geval dit toch noodzakelijk is, geldt als overwerk door of namens de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de normale wekelijkse arbeidsduur, als bedoeld in artikel 4, inclusief extra vrije uren, wordt overschreden. De als gevolg van overwerk niet opgenomen extra vrije uren kunnen op een ander tijdstip alsnog worden genoten, mits binnen een periode van 30 dagen nadien.

Artikel 7

Dagelijkse arbeidstijden

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

De normale dagelijkse arbeidstijden voor het administratief personeel dienen zoveel mogelijk te vallen tussen 07.30 uur en 18.00 uur.

HOOFDSTUK III

ALGEMENE BELONINGSBEPALINGEN

Artikel 8

Functiegroepen en salarisschalen

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

eenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

7. Indien een werknemer als gevolg van bedrijfsomstandigheden dan wel op grond van een medisch attest, in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend, dat tenminste gelijk is aan zijn oorspronkelijke salaris. Indien het toekennen van functie jaren daartoe niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.
8. Werknemers zullen ten hoogste één jaar in functiegroep I ingedeeld blijven en vervolgens ingedeeld worden in functiegroep II met dien verstande dat degenen aan wie 1 of 2 functie jaren in groep I zijn toegekend, in groep II met 0-functie jaren worden ingeschaald. Bij toekenning van 3 resp. 4 functie jaren in groep I worden zij met 1 resp. 2 functie jaren in groep II ingeschaald.
9. Indien de werkgever een van deze CAO afwijkend systeem van groepsindeling in zijn onderneming wenst toe te passen, dient daarvoor de toestemming te worden verkregen van de Contact Commissie. Het verzoek daartoe, dat dient te zijn gebaseerd op een door deskundigen opgesteld werkclassificatierapport, wordt door de werkgever slechts ingediend nadat overleg is gepleegd met de daarvoor in aanmerking komende werknemersorganisatie(s).

Artikel 9

Toepassing van de salarisschalen

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

Artikel 10

Persoonlijke toeslag

1. Het schaalsalaris van werknemers aan wie een persoonlijke toeslag is toegekend bij de herziening van de beloningsstructuur per 1 januari 1981, de herziening van de functielijst (zie bijlage I) per 1 januari 1991 dan wel de herzie-

ning van de beloningsstructuur per 1 april 2001, wordt verhoogd met het bedrag van deze persoonlijke toeslag.

2. De persoonlijke toeslag wordt met ingang van 1 april 2002 verhoogd met 2%. De persoonlijke toeslag wordt met ingang van 1 oktober 2002 verhoogd met 0,75%. De persoonlijke toeslag wordt met ingang van 1 april 2003 verhoogd met 1,5%. De persoonlijke toeslag wordt met ingang van 1 oktober 2003 verhoogd met 0,75%.
3. De persoonlijke toeslag vervalt geheel of gedeeltelijk bij overplaatsing in een hoger ingedeelde functie indien en voorzover het nieuwe schaalsalaris gelijk of hoger is dan het oude schaalsalaris plus persoonlijke toeslag, dat de werknemer genoot voordat hij werd overgeplaatst.

Artikel 11

EHBO-diplomatoeslag en BHV-toeslag

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

Artikel 12

Betaling van de beloning

1. De werkgever stelt de beloning van de werknemer vast voor een tijdvak van een week of een maand.

2. De werkgever is verplicht uiterlijk op de laatste dag van het bepaalde tijdvak de beloning voor het betreffende tijdvak, aan iedere werknemer uit te betalen vergezeld van een salarisbrief, waarop is vermeld:
 - a. de naam en het registratienummer van de werknemer;
 - b. het tijdvak waarop de betaling betrekking heeft;
 - c. het bruto loonbedrag, gespecificeerd volgens het functiesalaris, functie-groep, toeslagen, vergoeding voor overwerk en andere beloningen;
 - d. de loonheffing en premies sociale verzekeringswetten;
 - e. andere toegepaste kortingen, gespecificeerd.

3. In afwijking van het bepaalde in lid 2 is de werkgever bevoegd de wisselende bestanddelen van de beloning te specificeren en uit te betalen uiterlijk in de eerstvolgende betalingsperiode.

HOOFDSTUK IV

ARBEID WELKE RECHT GEEFT OP EEN TOESLAG

Artikel 13

Arbeid op onaangename uren

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

Artikel 14

Arbeid op het weekeinde

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

Artikel 15

Toeslag bij overplaatsing in een andere werktijdenregeling

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

in artikel 14 lid 2 voorkomt, ontvangt nog gedurende de navolgende tijd het gehele of een deel van het bedrag ter hoogte van de oude verdiende toeslagen als bedoeld in artikel 13 lid 2 en/of artikel 14 lid 2:

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

Volcontinu 5 ploegendienst ¹⁾

1. Voor de volcontinu 5 ploegendienst bedraagt, in afwijking van het bepaalde in artikel 4, de normale arbeidsduur op jaarbasis gemiddeld 33,6 uur per week. Daarbij wordt gewerkt in een werktijdenregeling, die voldoet aan de volgende voorwaarden:
 - a. de arbeidsduur per dienst bedraagt maximaal 9 uur;
 - b. per ploeg zijn er gemiddeld 21 diensten per 5 weken;
 - c. er wordt niet meer dan 6 diensten aaneengesloten gewerkt.
2. De werknemer, werkzaam in een rooster als bedoeld in lid 1, ontvangt het volledige functiesalaris als bedoeld in artikel 1 lid 5, behorend bij een normale arbeidsduur van 36 uur per week.
3. De werknemer werkzaam in een volcontinu 5 ploegendienstrooster ontvangt een toeslag op zijn functiesalaris van gemiddeld 31,11%. Indien de werkgever het rooster van de werknemer wijzigt, nadat de werknemer daarvan overeenkomstig het bepaalde in artikel 5 lid 2 in kennis is gesteld, is het bepaalde in artikel 18 van toepassing.
4. Indien de werknemer arbeid verricht op of rondom een feestdag zijn de bepalingen van artikel 19 van overeenkomstige toepassing. Naast de in het voorgaande lid genoemde toeslag van 31,11% ontvangt de werknemer voor arbeid op een feestdag de toeslag als genoemd in artikel 19 lid 4, met dien verstande dat hierop in mindering wordt gebracht:
 - a. het percentage genoemd in artikel 13 lid 2, indien en voorzover de arbeid wordt verricht op tijdstippen als bedoeld in artikel 13 lid 1, niet zijnde het weekeinde;
 - b. het percentage genoemd in artikel 14 lid 2, indien de arbeid op het week-einde wordt verricht.
Deze vermindering zal niet méér bedragen dan het percentage genoemd in artikel 19 lid 4.
5. Indien de werknemer overeenkomstig het bepaalde in artikel 17 lid 1 overwerk ²⁾ verricht zijn de bepalingen in artikel 17 van overeenkomstige toepassing. Eveneens ontvangt de werknemer voor betreffend overuur de toeslag, voorzover van toepassing, als bedoeld in artikel 13 lid 2 dan wel artikel 14 lid 2.
6. De werknemer, werkzaam in de volcontinu 5 ploegendienst, heeft naar rato van het bepaalde in artikel 24 leden 1 en 4 recht op 17,42 uur vakantie per maand dienstverband.

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

7. Voor de werknemer, die wordt overgeplaatst naar een met een ander toeslagpercentage beloonde werktijdenregeling, zijn de bepalingen van artikel 15 van toepassing.

Artikel 17

Overwerk

1. a. Onder overwerk wordt verstaan door of namens de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de in het voor de betrokken werknemer geldende rooster – met inachtneming van het bepaalde in artikel 4 – vastgelegde arbeidsduur per week wordt overschreden. In de arbeidsduur per week zijn tevens begrepen de in betreffende week verzuimde uren, waarover op grond van bepalingen in deze CAO het tijdloon is doorbetaald dan wel op grond van het bepaalde in artikel 28 en in lid 4 van dit artikel is verzuimd.
b. Van overwerk is voor een deeltijdwerknemer sprake, indien deze werknemer meer uren arbeid verricht dan het voor hem geldende rooster per week aangeeft en de werktijd valt buiten de grenzen van het in de betreffende afdeling of ploeg normaal geldende rooster per week.
2. Overwerk dient zoveel mogelijk te worden voorkomen, doch de werknemer in volledige dienst is verplicht overwerk te verrichten, indien de werkgever zulks in verband met de werkzaamheden in het bedrijf noodzakelijk acht. De werkgever dient, indien de werknemer overwerk dient te verrichten, hem dit zo mogelijk tenminste 5 uur van tevoren mede te delen.
De verplichting tot het verrichten van overwerk geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.
Moet overwerk worden verricht over een tijdvak van enige duur, dan dient de werkgever vooraf overleg te plegen met de personeelsvertegenwoordiging, met inachtneming van het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden voorzover van toepassing. Voorts is de werkgever verplicht periodiek aan de personeelsvertegenwoordiging, alsmede desgevraagd aan de betrokken werknemersorganisaties, verslag uit te brengen van het aantal gewerkte overuren.
3. Voor ieder uur overwerk dat de werknemer verricht, ontvangt hij 3,51% van het functiesalaris per week.
4. Indien de werknemer zulks uitdrukkelijk wenst, zullen de overuren worden gecompenseerd met vrije tijd.
Voor werknemers niet werkzaam in de vervoersector geldt, dat overuren gewerkt boven een totaal van 20 uur per 4 weken en voor werknemers in drieploegendienst boven een totaal van 15 uur per drie weken in alle gevallen dienen te worden gecompenseerd met vrije tijd.
5. De compensatie met vrije tijd dient plaats te vinden op een tijdstip dat de bedrijfssomstandigheden, naar het oordeel van de werkgever, dit toelaten, maar in ieder geval binnen de periode van 12 weken volgend op de periode waarin de

overuren zijn gemaakt. Deze vrije tijd mag echter niet worden opgenomen op zaterdagen, zondagen en feestdagen.

De werkgever zal er echter naar streven dat aan een werknemer in de vierploegendienst die op een roostervrije zaterdag of zondag arbeid heeft verricht, de compenserende vrije tijd wel op zaterdag, resp. zondag zal worden teruggegeven.

6. Indien compenserende vrije tijd wordt opgenomen conform de daartoe in lid 4 gegeven mogelijkheid, ontvangt de betrokkene voor ieder uur overwerk alleen de overwerktoeslag van 0,88% van het functiesalaris per week.
7. De werknemer in de Technische Dienst, die buiten zijn normale rooster werkt op uren die vallen tussen 23.00 en 07.00 uur de volgende ochtend en die dat werk heeft aangevangen vóór 07.00 uur, behoeft niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal tenminste 8 uren heeft gerust, waartoe hij maximaal 8 uur kan verzuimen. Indien de tussen genoemde uren gewerkte tijd minder dan een uur belooft, wordt niettemin één verzuimuur gerekend.
Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen vanaf de aanvang van de dagdienst volgend op de hierbedoelde nachturen en worden normaal doorbetaald. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

Artikel 18

Beloning bij afwijkend rooster

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

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 om de 5 jaar, te rekenen vanaf 1980, 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag.
2. In beginsel wordt op een feestdag niet gewerkt. Indien de werknemer vanwege een feestdag verzuimt op uren, die hij volgens zijn normale rooster zou dienen te werken, wordt over de vanwege de feestdag verzuimde uren het tijdloon doorbetaald. Tenminste eenmaal per jaar zal de werkgever met zijn personeelsvertegenwoordiging overleg plegen over de arbeid op feestdagen.

3. Indien de werknemer op een feestdag als bedoeld in lid 1 van dit artikel arbeid verricht, worden de gewerkte uren in vrije tijd gecompenseerd. Daarenboven ontvangt de werknemer voor elk gewerkt uur op de feestdag de toeslag overeenkomstig het bepaalde in lid 4, sub b. van dit artikel.
4. Voor arbeid die eindigt of begint op een feestdag ontvangt de werknemer ¹⁾ de navolgende toeslagen voor elk uur:
 - a. voor arbeid op de dag
voor de feestdag na 17.00 uur : 1,25% van het functiesalaris per week;
 - b. voor arbeid op de feestdag zelf: 3,88% van het functiesalaris per week;
 - c. voor arbeid op de dag
na de feestdag vóór 6.30 uur : 1,25% van het functiesalaris per week.Valt de feestdag op het weekeinde, dan ontvangt de werknemer uitsluitend de toeslag als bedoeld onder sub b. van dit lid en dus niet de toeslagen vermeld in artikel 14. Indien de arbeid als bedoeld onder sub a. of c. van dit lid valt op het weekeinde, geldt uitsluitend de toeslag als bedoeld in artikel 14 lid 2.
5. Op bid- en dankdagen worden, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging, de werknemers die daarom verzoeken in de gelegenheid gesteld hun kerkdiensten en/of bijeenkomsten bij te wonen.
Indien op deze dagen vrijaf genomen of gegeven wordt, worden deze dagen als snipperdagen beschouwd.

Artikel 20

Vergoeding van consignatie en extra opkomst

1. Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per periode van 24 uur een vergoeding van:
3,2% van het functiesalaris per week van maandag tot en met vrijdag;
8% van het functiesalaris per week op zaterdagen, op zondagen en feestdagen en met ingang van 1 juli 2002: 9% van het functiesalaris per week op zaterdagen, op zondagen en feestdagen. Voor gedeelten van 24 uur periode met een minimum van 4 uur geldt een pro rato-betaling.
2. Geconsigneerde werknemers die in opdracht van de werkgever een extra gang van huis naar het bedrijf moeten maken, ontvangen per extra opkomst de navolgende vergoeding:
2,4% van het functiesalaris per week van maandag tot en met vrijdag;
6% van het functiesalaris per week op zaterdagen, op zondagen en feestdagen. De werknemer, die niet geconsigneerd is en die – na in kennis te zijn gesteld over het voor hem geldende rooster en het daarin aangegeven aantal opkomsten – verneemt dat hij in opdracht van de werkgever een extra gang van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt per extra opkomst eveneens de bovenstaande vergoeding.

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

HOOFDSTUK V

ENIGE BIJZONDERE CATEGORIEËN WERKNEMERS

Artikel 21

Deeltijdwerknemer

1. Een deeltijdwerknemer is een werknemer, met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan, waarin de arbeidsduur is gesteld op minder uren per week dan de normale arbeidsduur, onverminderd het bepaalde in artikel 6 lid 5 respectievelijk artikel 16 lid 1.
2. Voor de deeltijdwerknemer als bedoeld in lid 1 zijn de bepalingen van deze CAO – tenzij anders vermeld – naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing.
3. Indien een deeltijdwerknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende rooster per week aangeeft, doch de werktijd binnen de grenzen van het in de betreffende afdeling of ploeg normaal geldende rooster blijft, is sprake van meerwerk.
4. Over meerwerk vindt betaling plaats ter grootte van het voor de deeltijdwerknemer geldende uurloon. Het meerwerk wordt zowel voor de berekening van het vakantierecht als voor de bepaling van de eindejaarsuitkering en de vakantietoeslag volledig in aanmerking genomen. Deze uren tellen ook mee voor het bepalen van de berekeningsbasis bij doorbetaling van en aanvulling op het loon tijdens arbeidsongeschiktheid alsmede voor de hoogte van de VUT-uitkering.

Artikel 22

Leerlingen

1. a. Een praktijkovereenkomst in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg kan alleen afgesloten worden op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst met de betrokken werknemer.
De arbeidsovereenkomst is alsdan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en eindigt, ongeacht het bepaalde in artikel 32, door het eindigen of niet op de normale tijd aangaan van de leerovereenkomst. Een model van een dergelijke arbeidsovereenkomst is als bijlage III bij deze CAO gevoegd.
- b. Indien een werknemer tijdens het bestaan van een arbeidsovereenkomst die niet vooruitlopende op het afsluiten van een praktijkovereenkomst is aangegaan, de opleiding in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg gaat volgen, eindigt de arbeidsovereenkomst niet door het eindigen van de praktijkovereenkomst, doch blijven de ontslagbepalingen van hoofdstuk VIII onverminderd van toepassing.

2. a. Werknemers die werkzaam zijn als leerling volgens de beroepsbegeleidende leerweg, hebben de voor het volgen van een vakopleiding benodigde tijd vrijaf met behoud van loon.
In afwijking van het bepaalde in artikel 8 lid 1 en 2 ontvangen deze werknemers:
 - gedurende het volgen van de opleiding voor niveau II (basis beroepsbeoefenaar), tenminste het schaalsalaris, geldend voor werknemers ingedeeld in functiegroep I;
 - gedurende het volgen van een opleiding voor niveau III (vakfunctio-naris), 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 prak-tijkovereenkomst 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 aanvul-lend algemeen vormend en/of op het beroep gericht onderwijs volgens het programma van de Landelijke Stichting Beroepsopleiding Agrarische Sectoren (LOBAS) wordt mede tot de normale wekelijkse arbeidsduur gerekend en als zodanig beloond.
 5. De werkgever zal, indien een vakopleiding wordt gevolgd, de reiskosten en de kosten voor noodzakelijke leermiddelen vergoeden.
 6. De door de leerling wegens schoolbezoek gemaakte reiskosten worden door de werkgever vergoed, indien en voorzover zij meer dan 2% van het voor de leerling geldende schaalsalaris bedragen.
 7. Aan niet-leerplichtige werknemers tot en met 17 jaar wordt, indien zij deel-nemen aan vakonderwijs dan wel aan cursussen van erkende vormings-instituten, maximaal 1 dag per week vrijaf met behoud van salaris gegeven.
 8. Het in de voorgaande leden bepaalde is, voorzover relevant, van overeen-komstige toepassing ten aanzien van leerlingen voor functies in de admini-stratieve 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 vast-gestelde normale wekelijkse arbeidsduur voor hem wordt verminderd in even-redigheid met het aantal dagen waarop hij aan de leerplicht onderworpen is.

2. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de CAO vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
3. Het aantal in de CAO bepaalde vakantieuren zal, met inachtneming van de verhouding welke bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
4. Op de dagen waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet of anderszins vrijaf heeft, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
5. In geval een werknemer op de dag(en) waarop hij van de onderwijsinstelling vakantie geniet of anderszins vrijaf heeft, vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor hem geldende salaris ontvangen in evenredigheid met de vrijwillig gewerkte tijd.
Het werken op de in dit lid bedoelde dagen brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantieuren, zoals bepaald in lid 3.
6. Als overwerk wordt beschouwd de arbeid waardoor de normale wekelijkse arbeidsduur als bedoeld in lid 1 van dit artikel wordt overschreden met uitzondering van de arbeid als bedoeld in lid 5.

HOOFDSTUK VI

VAKANTIE

Artikel 24

Vakantie

1. De werknemer, niet werkzaam in de volcontinu 5 ploegendienst, heeft recht op:
 - a. 16,67 uur vakantie per maand dienstverband, indien hij de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt tot het bereiken van de 60-jarige leeftijd.
 - b. 18 uur vakantie per maand dienstverband, indien hij de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt.
Van de tijd, die de werknemer beneden de leeftijd van 18 jaar besteedt aan het deelnemen aan een kamp (een zgn.werkweek) dat georganiseerd wordt binnen het cursusprogramma van een vormingsinstituut, mag ten hoogste 24 uren als vakantie worden aangemerkt.
 - c. 18 uur vakantie per maand dienstverband, indien hij de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.
- Voor werknemers in volcontinu 5 ploegendienst geldt het bepaalde in artikel 16 lid 6.
2. De werkgever is verplicht tijdig overleg te plegen met de personeelsvertegenwoordiging over het vakantieschema en de eventuele algemene snipperdagen met inachtneming van het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden voorzover van toepassing.
3. Voor de berekening van de vakantie wordt een werknemer die voor of op de 15e van de maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste dag van de maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten. Wanneer een werknemer na de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd de werknemer een evenredig recht op vakantie krijgen.
4. Indien de werknemer in het lopende contractjaar arbeid verricht in een rooster, dat gepaard gaat met tenminste 44 nachtdiensten per jaar, waarbij tussen 23.00 uur en 04.00 uur wordt gewerkt, heeft hij onverminderd het bepaalde in lid 3 recht op 24 uren extra vakantie per jaar. Het bepaalde in dit lid is niet van toepassing voor werknemers, werkzaam in een volcontinu 5 ploegendienst als bedoeld in artikel 16.
5. De werkgever is verplicht ten behoeve van iedere werknemer een vakantie-registratie bij te houden, waaruit het tegoed aan vakantierecht blijkt, waarop de werknemer lopende het vakantiejaar aanspraak heeft. Hierin dient te worden aangetekend de vakantie, welke door de werknemer is genoten, met dien

verstande, dat de oudste aanspraak geacht wordt het eerste te worden gerealiseerd. Het vakantiejaar loopt van 1 april tot en met 31 maart van het daaropvolgende jaar.

6. Over de vakantieuren wordt aan de werknemer het tijdloon doorbetaald.
7. Van de vakantie dient een tijdvak van tenminste twee weken dan wel indien de werknemer zulks verzoekt, drie weken aaneengesloten te worden genoten tussen 15 mei en 15 september, resp. – indien het bedrijfsbelang zulks vereist, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging met inachtneming van het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden, voorzover van toepassing – tussen 30 april en 1 oktober.
De tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie stelt de werkgever vast in overleg met de werknemer, waarbij de werknemer tijdig, vóór 1 december van enig jaar, duur en tijdstip van de door hem gewenste aaneengesloten vakantie dient op te geven en de werkgever hem vóór 1 januari daaraanvolgend dient mee te delen in hoeverre aan zijn wensen met betrekking tot de aaneengesloten vakantie kan worden voldaan. De werkgever is bevoegd ten hoogste drie dagen aan te wijzen als algemene snipperdagen.
8. De bij beëindiging van de dienstbetrekking nog aan de werknemer toekomstige vakantieuren worden verrekend. Deze uren mogen – tenzij anders tussen werkgever en werknemer wordt overeengekomen – niet in de opzegtermijn worden gegeven.
9. Vakantieuren dienen in beginsel opgenomen te worden in het vakantiejaar waarin zij zijn opgebouwd.
Bij niet-opneming daarvan vóór 1 oktober van het nieuwe vakantiejaar is de werkgever gerechtigd data vast te stellen, waarop de werknemer deze uren zal genieten.
10. Ten aanzien van de vakantie van werknemers uit niet-EU-landen dient de werkgever met inachtneming van de Wet op de Ondernemingsraden, voorzover van toepassing, een voor zijn onderneming geldende regeling te treffen, waarin mede een regeling voor twee vrije dagen voor Islamitische werknemers ter vervulling van hun godsdienstplichten kan worden opgenomen.

Artikel 25

Koop/verkoop van vakantieuren

1. De werkgever zal de werknemer in de gelegenheid stellen maximaal 40 vakantieuren per jaar te kopen, dan wel maximaal 40 vakantieuren per jaar te verkopen.
2. De waarde van een uur is gelijk aan 100% van het tijdloon, vastgesteld op het moment van verrekening.

3. De keuze voor het kopen of verkopen van uren geschiedt conform de per onderneming in overleg met de personeelsvertegenwoordiging op te stellen uitvoeringsregels.
4. Het kopen van uren is alleen mogelijk onder de voorwaarde dat deze uren na aankoop worden genoten en dat het saldo aan vakantieuren aan het einde van het vakantiejaar nihil is.
5. De waarde van verkochte uren kan, voorzover fiscaal is toegestaan, worden benut voor de opbouw van aanvullende pensioenaanspraken, dan wel worden omgezet in een betaling aan de werknemer.
6. Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering worden conform artikel 26 berekend op het verlaagde inkomen (bij koop) resp. het verhoogde inkomen (bij verkoop).
7. Koop resp. verkoop van uren heeft geen gevolgen voor de grondslagen terzake van de opbouw van het pensioen (als bedoeld in de CAO inzake de FLEXUZ, de CAO inzake pensioenen voor de zuivelindustrie en de CAO 'Pensioenen 2000') resp. voor de uitkeringsgrondslag van de VUT (als bedoeld in de CAO inzake Vervroegde Uittreding Zuivelindustrie).

Artikel 26

Toeslagen

A. Eindejaarsuitkering

1. De werkgever zal aan het einde van het kalenderjaar aan de werknemer een eindejaarsuitkering toekennen van 3% van het in dat jaar genoten inkomen.
2. Voor de uitbetaling van de in lid 1 bedoelde uitkering geldt als minimum een brutobedrag per jaar van € 528,57.
3. Aan de werknemer die in de loop van het kalenderjaar de dienstbetrekking verlaat, zal de in lid 1 van dit artikel genoemde eindejaarsuitkering worden uitbetaald naar rato van het aantal maanden dienstverband in het betreffende kalenderjaar.
4. Onder inkomen wordt verstaan alle uit de CAO en de sociale verzekeringswetten voortvloeiende inkomensbestanddelen, met uitzondering van de eindejaarsuitkering, de vakantietoeslag en de vergoeding van kosten die door de werknemer in verband met zijn dienstverband zijn gemaakt.

B. Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft per maand dienstverband recht op een vakantietoeslag van 8% van zijn inkomen over die maand.

2. Voor de uitbetaling van de verschuldigde vakantietoeslag geldt als minimum een brutobedrag per jaar van € 1.454,82.

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

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

HOOFDSTUK VII

VERZUIM

Artikel 27

Kort verzuim

1. Ten aanzien van de doorbetaling van het salaris bij korte verzuimen vindt artikel 629b van het Burgerlijk Wetboek 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 professe van een eigen kind, broeder of zuster;
 - 7e. gedurende de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste 1 dag:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer;

- b. ingeval van noodzakelijke medische verzorging voorzover deze verzorging niet buiten de arbeidstijd plaats kan vinden;
 - c. voor het zoeken van een nieuwe werkgever, indien de werknemer is opgezegd en tenminste gedurende 6 weken onmiddellijk aan deze opzegging voorafgaande onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest;
- 8e. gedurende de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste 5 dagen voor werknemers in de laatste 2 jaar voorafgaand aan hun vervroegde 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, voorzover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen;
 - c. bij het uitoefenen van het stemrecht, indien en voorzover dit niet buiten de arbeidstijd kan plaatsvinden.
3. In afwijking van het in de voorgaande leden bepaalde dient ten aanzien van werknemers in ploegendienst voor 'dag' gelezen te worden 'dienst'. Voorzover de betrokken werknemer 8 uur of langer afwezig is in verband met vorenbedoeld verzuim dient werkgever in overleg met betrokkene hem in de gelegenheid te stellen tenminste 8 uur nachtrust te genieten.
4. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgeno(o)t(e) aangemerkt de persoon van 22 jaar en ouder, niet zijnde een bloed- of aanverwant in de rechte lijn, waarmee de werknemer een gemeenschappelijke huishouding voert op één adres. De gemeenschappelijke huishouding dient te zijn vastgelegd in een notariële acte. Uit de bepalingen van deze notariële acte dient te blijken dat er sprake is van een zorgplicht van de werknemer jegens zijn respectievelijk haar partner. Daarnaast dient de acte bepalingen te bevatten omtrent de vermogensrechtelijke gevolgen van de beëindiging van de samenleving.

Artikel 28

Onbetaald verlof

1. De werknemer kan – indien hierdoor de goede voortgang van de werkzaamheden niet wordt belemmerd – per kalenderjaar maximaal 5 dagen onbetaald verlof opnemen, desgewenst in de vorm van halve dagen.
Een verzoek hiertoe moet tenminste twee en in drukke perioden tenminste vier weken tevoren worden ingediend.
2. Opneming van onbetaald verlof geschiedt voor eigen rekening van de werknemer.

Hiertoe wordt per dag onbetaald verlof een aftrek toegepast van 113,5% van het tijdloon over die dag.

Het percentage van 113,5 geldt bij een basisvakantie van 25 dagen per jaar en rekening houdend met 6 door de week vallende feestdagen per jaar volgens de formule:

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

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

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

Artikel 29

Verzuim voor het bijwonen van vergaderingen, congressen en cursussen

1. a. Voor het bijwonen van vergaderingen en congressen van de werknemersorganisaties en de daaraan gelieerde jeugdorganisaties zal de werknemer die deel uitmaakt van één van de besturende organen dan wel afgevaardigde is van een afdeling, vrijaf worden gegeven en het voor hem geldende tijdloon worden doorbetaald gedurende de werkelijk benodigde tijd, mits het verzuim naar het oordeel van de werkgever in verband met de te verrichten werkzaamheden toelaatbaar is.

Onder besturende organen als bedoeld in de eerste volzin worden verstaan:

1. de in de statuten en reglementen van de werknemersorganisaties vastgelegde besturende organen op lokaal-, regionaal- en landelijk niveau;
2. de door de werknemersorganisaties bij de werkgevers schriftelijk aangemelde andere dan onder punt 1 genoemde besturende organen op lokaal-, regionaal- en landelijk niveau, zoals kadergroepen en concerngroepen.

Het aantal dagen betaald vrijaf dat wordt toegekend op grond van dit sublid zal op jaarbasis niet meer bedragen dan het in dit sublid bedoelde verleende betaald vrijaf dat gemiddeld op jaarbasis is toegekend in de periode 1 april 1988 tot 1 april 1990, vastgesteld per werknemersorganisatie.

- b. Tussen de werkgever en de werknemersorganisaties zal overleg worden gepleegd over een regeling van betaald vrijaf voor werkgroepen op lokaal-, regionaal- en landelijk niveau, die bij bijzondere omstandigheden

- zoals reorganisaties en fusies – door de werknemersorganisaties incidenteel kunnen worden opgericht, mits schriftelijk aangemeld bij de werkgever(s)organisaties).
- c. Voor het bijwonen van cursussen van werknemersorganisaties zal vrijaf worden gegeven en het voor hem geldende tijdloon worden doorbetaald voor wie door de werknemersorganisaties daartoe een verzoek wordt ingediend mits het verzuim naar het oordeel van de werkgever in verband met de te verrichten werkzaamheden toelaatbaar is. Het maximum aantal op basis van de eerste volzin toe te kennen cursusedagen bedraagt op jaarbasis drie dagen vermenigvuldigd met het aantal vooraf bij de werkgever aangemelde kaderleden, vastgesteld per werknemersorganisatie.
 - d. Afwijzingen op verzoeken uit hoofde van deze bepaling zullen door de werkgever gemotiveerd ter kennis worden gebracht aan de betrokken werknemersorganisatie(s).
 - e. De vóór 1 april 1990 bestaande regelingen op ondernemingsniveau die in positieve zin afwijken van het in dit lid bepaalde, worden gehandhaafd.
2. Aan een werknemer die deel uitmaakt van een PBO-orgaan zal op zijn verzoek vrijaf met behoud van het voor hem geldende tijdloon worden gegeven – indien en voorzover betrokkene geen vacatiegeld ontvangt – voor het bijwonen van vergaderingen van het betreffende PBO-orgaan, mits het verzuim naar het oordeel van de werkgever in verband met de te verrichten werkzaamheden toelaatbaar is.
 3. Voorzover een ploegendienstwerknemer 8 uur of langer afwezig is in verband met voren bedoeld verzuim, dient werkgever in overleg met betrokkene hem in de gelegenheid te stellen tenminste 8 uur nachtrust te genieten.

Artikel 30

Verzuim bij ziekte en ongeval

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, ongeval, zwangerschap of bevaling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, voorzover hierna niet anders is bepaald.
2. a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende maximaal 52 weken 70%¹⁾ van het naar tijdruimte vastgestelde loon ²⁾ (doch maximaal het voor de betrokken werknemer geldende maximum dagloon van de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werk-

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.

nemer hierop een aanvulling tot 100% van het netto tijdloon.³⁾ 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.

- b. Indien een werknemer na het verstrijken van de wettelijke periode van 52 weken dan wel na de onder a. 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.⁴⁾ De duur van de onder a. en b. genoemde aanvullingen zal tezamen in totaliteit nooit meer bedragen dan 104 weken.
 - c. Voor de berekening van de hiervoor bedoelde aanvullingen op de uitkeringen krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering geldt het uitkeringsregime van vóór de wetwijziging van 1 augustus 1993.⁵⁾
 - d. Onder netto tijdloon van de werknemer, vermeld onder a. en b. van dit artikel, wordt verstaan het tijdloon als omschreven in artikel 1 lid 6, dat de werknemer, na inhouding van de loonheffing en de te zijnen laste komende sociale verzekeringspremies zou hebben genoten, indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.
Onder netto uitkeringen resp. inkomsten uit arbeid als bedoeld onder b. worden verstaan de bruto bedragen, verminderd met de daarover ingehouden loonheffing, alsmede met de sociale verzekeringspremies, voorzover deze ten laste van de werknemer komen.
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
 - 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 referteperioden, loonbestanddelen en sociale verzekeringspremies gelden m.a.w. de hier bedoelde werknemer heeft in ieder geval uit hoofde van de Ziektewet dan wel het Burgerlijk Wetboek recht op loondoorbetaling of WAO-uitkering en daarnaast, voorzover dat meer is, op doorbetaling van het netto tijdloon uit hoofde van de CAO.
 - 4) Met ingang van 1 januari 1989 is een invaliditeitspensioen voor werknemers van 25 jaar en ouder ingevoerd (zie bijlage VI).
 - 5) Vóór de hierbedoelde 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.

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 VIII van deze CAO.
6. De medewerker die een second opinion aanvraagt in het kader van de reïntegratie in passend werk, behoudt voor de duur van maximaal één maand (en indien korter dan één maand tot ten hoogste de datum van uitspraak inzake deze aanvraag) het recht op doorbetaling van het tijdloon. Deze doorbetaling tijdens behandeling van een second opinion als bedoeld in dit lid wordt ten hoogste eenmaal per kalenderjaar verleend.

Artikel 31

Ziektekostenverzekering

1. De werkgever zal, met inachtneming van het bepaalde in het tweede lid van dit artikel, met ingang van 1 januari 1997 voor 50% bijdragen in de premie van een vrijwillige ziektekostenverzekering, met dien verstande, dat dit geldt voor een verzekeringspakket dat ófwel alleen de kosten voor specialistenhulp en ziekenhuisverpleging (volwassen 2e klasse, kinderen 3e klasse) omvat ófwel de kosten voor specialistenhulp, huisarts en ziekenhuisverpleging 3e klasse.
2. De werkgever is gerechtigd de bijdrage genoemd in lid 1 afhankelijk te stellen van deelname aan de collectieve ziektekostenverzekering, die de werkgever voor haar werknemers heeft afgesloten.

Artikel 32

Herhalingsoefeningen

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

HOOFDSTUK VIII

AANVANG EN EINDE DIENSTBETREKKING

Artikel 33

Indiensttreding en ontslag

1. Het dienstverband wordt geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
2. Indien schriftelijk een proeftijd is bedongen, is gedurende de proeftijd het in artikel 670, leden 1 en 3 BW bepaalde niet van toepassing.
3. De opzegging van een dienstverband geschiedt met inachtneming van de opzegtermijnen als genoemd in artikel 672, leden 1 tot en met 4 BW, behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 678 BW en artikel 679 BW en in geval van beëindiging gedurende de proeftijd als bedoeld in lid 2 van dit artikel in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd.
4. Op werknemers, die op 31 december 1998 de 45-jarige leeftijd hadden bereikt en die vanaf die datum in dienst bij werkgever zijn gebleven, is het overgangsrecht uit de wet Flexibiliteit en Zekerheid van toepassing. Werkgever is verplicht hiervan aantekening te maken in het personeelsdossier.
5. De dienstbetrekking tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand, waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt dan wel de 62-jarige leeftijd, indien hij op grond van artikel 7 van de pensioenregeling 2000 behorend bij de CAO inzake Pensioenen 2000 voor de zuivelindustrie een pensioenuitkering ontvangt.

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, voorzover dat minder is.

Deze aanvulling wordt verstrekt gedurende evenveel weken als de dienstbetrekking gehele jaren heeft geduurd, doch met een minimum van 6 weken.

De aanvulling bedraagt maximaal het verschil tussen het voor de werknemer laatstelijk geldende tijdloon en de uitkering krachtens de Werkloosheidswet, waarop geen korting is toegepast vanwege verwijtbare werkloosheid.

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

HOOFDSTUK IX

WERKGELEGENHEID

Artikel 35

Overleg op ondernemingsniveau

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

- met een afroepcontract;
 - werkzaam als uitzendkracht, waarbij zal worden aangegeven hoeveel van de flexibele contracten een incidenteel dan wel een structureel karakter dragen en hoeveel van de flexibele contracten op de peildata zijn omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd.
2. Uitgangspunt is dat tijdens de looptijd van de CAO geen gedwongen collectieve ontslagen zullen plaatsvinden. Indien de werkgever ontslagen toch noodzakelijk acht, zal vooraf overleg met de werknemersorganisaties worden gepleegd. Hierbij zal in het bijzonder aandacht worden geschonken aan mobiliteitsbevorderende maatregelen, zoals overplaatsing binnen de onderneming resp. het concern, overplaatsing naar andere soortgelijke ondernemingen, herenbijscholing.
 3. Bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming, zal de werkgever de werknemer in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren onverlet de mogelijkheid gelijktijdig tot een wervingsprocedure, met name via het Centrum voor Werk en Inkomen, buiten de onderneming over te gaan.
 4. Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, zal de werkgever alle daarvoor relevante, volledige en deeltijdvacatures melden aan het desbetreffende Centrum voor Werk en Inkomen, c.q. afmelden.
 5. De werkgever zal het gebruikmaken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde ingeleende krachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit noodzakelijk is, zal de personeelsvertegenwoordiging hierover geïnformeerd worden, met inachtneming van het terzake in de Wet op de Ondernemingsraden bepaalde, overigens onverminderd de bevoegdheid van de werknemersorganisaties hierover inlichtingen te vragen. Als regel geldt een maximale inleenperiode voor ingeleende krachten van 6 maanden. De beloningsbepalingen van de CAO zijn ook van toepassing op ingeleende krachten, met uitzondering van scholieren van 23 jaar of jonger in de periode 1 juni tot 1 september. Voor ingeleende krachten met uitzondering van de hiervoor genoemde scholieren, geldt dat de wettelijke vakantietoeslag wordt genoten over alle in de hoofdstukken III en IV van deze CAO genoemde beloningsbepalingen alsmede over de beloning van meerwerk, als bedoeld in artikel 21.
 6. Als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming zal speciale aandacht worden geschonken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zgn. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers), alsook aan hun arbeidsomstandigheden. De werkgever zal tenminste tweemaal per jaar aan de betrokken werknemersorganisaties informatie verstrekken over het gevoerde beleid met betrekking tot gehandicapte werknemers.
 7. Her-, bij- en omscholing zal zoveel mogelijk bevorderd worden.

8. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers ingrijpende gevolgen voor de werkgelegenheid zijn verbonden, overleg plegen met de personeelsvertegenwoordiging en de werknemersorganisaties inlichten.
De procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en de informatie van de betrokken werknemers vormen een punt van overleg met de personeelsvertegenwoordiging, een en ander met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden voorzover van toepassing.

HOOFDSTUK X

SLOTBEPALINGEN

Artikel 36

Personeelsvertegenwoordiging

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

Artikel 37

Bedrijvenwerk

1. Activiteiten van de werknemersorganisaties in het kader van het bedrijvenwerk in de onderneming zijn toegestaan, mits hierdoor de voortgang van de werkzaamheden en het functioneren van de personeelsvertegenwoordiging niet geschaad worden en mits de voorzitter en andere bestuursleden van de bedrijfsledengroep als zodanig bij werkgever bekend zijn.
2. Tussen de werkgever en de werknemersorganisaties zal overleg gepleegd worden over de aard, omvang en vorm van de eventueel nodige faciliteiten. Hierbij wordt in het bijzonder gedacht aan:
 - a. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden van bijeenkomsten van bedrijfsledengroepen van de werknemersorganisaties;
 - b. de mogelijkheid van contact binnen het bedrijf maar buiten de werktijd met leden van de werknemersorganisaties;
 - c. contact van de voorzitter der bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de werknemersorganisaties binnen de werktijd indien dit door bijzondere omstandigheden buiten de werktijd niet mogelijk is;
 - d. beschikbaarstelling door de werkgever – als regel buiten de werktijd – van vergaderruimten.
3. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.
4. Tenzij een bestuurslid van een bedrijfsledengroep aanleiding geeft tot een dringende reden als bedoeld in artikel 678 BW, zal de werkgever, met inachtneming van het bepaalde in artikel 670 BW, geen ontslag toepassen dan na overleg met een bezoldigde vertegenwoordiger van de betrokken werkne-

mersorganisatie en alleen bij wijze van uitzondering schorsing met behoud van loon toepassen.

5. De werkgever die wil overgaan tot ontslag van een bestuurslid van een bedrijfsledengroep die als zodanig bij de werkgever bekend is, kan de dienstbetrekking niet doen eindigen dan na voorafgaande toestemming van de kantonrechter. Deze verleent de toestemming slechts indien het hem aannemelijk voorkomt dat de opzegging geen verband houdt met de bovenomschreven hoedanigheid van de werknemer. Bedoelde toestemming is niet vereist wanneer de beëindiging geschiedt wegens een dringende reden of wegens ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van gewichtige redenen. Het bepaalde in dit lid geldt voor een maximaal aantal leden van het bestuur van een bedrijfsledengroep volgens onderstaande staffel:
 - voor een vestiging met minder dan 100 werknemers: maximaal 3 bestuursleden;
 - voor een vestiging van 100 en meer maar minder dan 300 werknemers: maximaal 5 bestuursleden;
 - voor een vestiging van 300 en meer werknemers: maximaal 7 bestuursleden.

Artikel 38

Contact Commissie

1. Partijen hebben ingesteld een Contact Commissie voor de zuivelindustrie. Haar samenstelling wordt door de Contact Commissie zelf bij reglement geregeld, met dien verstande dat door de werkgeversorganisatie en de werknemersorganisaties een gelijk aantal leden en plaatsvervangende leden wordt aangewezen. De Contact Commissie regelt voorts bij reglement haar werkwijze zowel met betrekking tot goedkeurings- c.q. dispensatieaanvragen als met betrekking tot bij haar aanhangig gemaakte geschillen, alsmede de rechten en plichten van partijen in zodanige geschillen.
De Contact Commissie is bevoegd in het reglement een bepaling op te nemen omtrent de declaratie van kosten, welke door haar in de uitoefening van haar taak worden gemaakt.
2. Aan de Contact Commissie wordt door de werkgeversorganisatie en de werknemersorganisaties een zo mogelijk gelijk aantal deskundigen toegevoegd, welke deskundigen tot taak hebben de Contact Commissie te adviseren omtrent geschillen inzake functieclassificatie.
3. Geschillen tussen:
 - a. één of meer aan deze CAO gebonden werkgevers en één of meer aan deze CAO gebonden werknemers,
 - b. één of meer partijen bij deze CAO en één of meer aan deze CAO gebonden werkgevers en/of werknemers,voorzover betrekking hebbende op de toepassing en/of uitlegging van deze

CAO met uitzondering van de artikelen 2, 32, 33 en 38, worden voorgelegd aan de Contact Commissie ter beslechting bij wijze van bindend advies.

4. De Contact Commissie is bevoegd zo haar dat gegrondd 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 2002 en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging vereist is, op 31 maart 2004.
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 1-4-2002/31-3-2004 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 1-4-2002/31-3-2004.

1. **Loonsverhoging**

Partijen zijn overeengekomen dat de salarisschalen (functiejaarschalen) als bedoeld in bijlage II zullen worden verhoogd als volgt:

Per 1 april 2002 met 2,5%.

Per 1 oktober 2002 met 1,25%.

Per 1 april 2003 met 2%.

Per 1 oktober 2003 met 1%.

2. **Leeftijdsbewust personeelsbeleid**

Partijen bij de CAO voor de zuivelindustrie zijn van mening dat leeftijdsbewust personeelsbeleid een integraal onderdeel is van het sociaal beleid van de werkgever. Zij zijn overeengekomen dat de werkgevers in de zuivelindustrie in het kader van het sociaal beleid een beleid zullen voeren, dat er op gericht is dat werknemers – ook bij het ouder worden – in staat zijn respectievelijk gesteld worden om op een volwaardige wijze deel te nemen aan het arbeidsproces. Uitgangspunt hierbij is dat het beleid zoveel mogelijk binnen de werkorganisatie op vestigingsniveau in overleg tussen de werknemer en de direct leidinggevende vorm krijgt.

Ten behoeve van de beleidsontwikkeling op vestigings- resp. ondernemingsniveau zijn op bedrijfstakniveau uitgangspunten geformuleerd, die kunnen dienen als raamwerk voor het in de ondernemingen te voeren beleid.

Raamafpraak leeftijdsbewust personeelsbeleid

De werkgevers in de zuivelindustrie zullen na overleg met de ondernemingsraad voor hun vestiging resp. onderneming een beleid vaststellen dat gericht is op een zo lang mogelijke deelname aan het arbeidsproces van werknemers. Met de werknemer van 50 jaar of ouder zal een (functionerings)gesprek worden gevoerd in het kader van het ouderenbeleid.

Dit gesprek zal op initiatief van de werkgever iedere twee jaar plaatsvinden. Op verzoek van de werknemer kan dit jaarlijks geschieden. De werknemer kan ook afzien van dergelijke gesprekken.

In het (functionerings)gesprek kan de werknemer de onderstaande onderwerpen aan de orde stellen. Deze onderwerpen kunnen slechts onderdeel van de bespreking zijn, indien de bedrijfsomstandigheden realisering ervan toelaten.

- functieverandering, functieaanpassing of demotie;
- deeltijdarbeid en beperking overwerk;
- aanpassing van het rooster;
- wijziging van het soort dienst;
- aanpassing van de werkomstandigheden;
- bij- en omscholing.

Indien in het overleg tussen werknemer en leidinggevende(n) geen overeenstemming wordt bereikt over een door de werknemer noodzakelijk geachte aanpassing geldt de in de onderneming gebruikelijke of te ontwikkelen klachtenprocedure.

3. VUT- en FLEXUZ-CAO

Er bestaat een CAO inzake vervroegde uittreding zuivelindustrie waarin de VUT-leeftijd vanaf 1 januari 2000 is gesteld op 62 jaar. Werknemers geboren op of voor 31 december 1941 kunnen tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd gebruik maken van de VUT-regeling.

Daarnaast is er een CAO inzake flexibele uittreding met kapitaaldekking voor de zuivelindustrie, waarin is geregeld dat voor werknemers geboren op of na 1 januari 1942 doch vóór 1 januari 1955 rechten worden opgebouwd voor vervroegde uittreding op 62 jaar.¹⁾

4. Scholingsfonds

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

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

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

¹⁾ Voor werknemers geboren na 31 december 1954 is de CAO inzake Pensioenen 2000 voor de zuivelindustrie van toepassing.

5. **Werkgeversbijdrage**

De bestaande werkgeversbijdrageregeling wordt ongewijzigd gehandhaafd.

6. **Opdrachtgeverschap in het kader van de wet Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI)**

Ten aanzien van het formuleren van het opdrachtgeverschap inzake reïntegratie zal op ondernemingsniveau overleg plaats hebben.

Een lijst van goedgekeurde reïntegratiebedrijven zal door partijen worden opgesteld.

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

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

De functie-omschrijvingen en de functierangorde zijn opgenomen in het 'Referentiefunctiehandboek en handleiding zuivelindustrie 1990' (aangepast in 1994)

	Groep I (0-39^{1/2})			Groep IV (80-99^{1/2})
10.11	Laboratoriumhulp		11.01	Kantinebeheerder
			05.03	Standaardiseerder productbereider
			02.02	Botermaker (continu botermachine)
	Groep II (40-59^{1/2})		03.12	Operator kaaspakhuis
07.03	Palletiseerder		04.02	Productenbereider
11.04	Schoonmaakster		11.03	Portier/bewaker
04.13	Bediende inname		12.02	Schilder
14.01	Bediende terminal		12.13	Magazijnmeester
14.25	Typiste Nederlands		04.05	Operator aseptische verpakking
02.04	Bediende boter inpaklijn		04.03	Operator spoelmachine glas en eenmalige verpakkinglijnen
08.04	Steriliseerder			
03.10	Medewerker kaasverdeling		03.05	Kaasmaker (bereiding)
07.04	Bediende dubbelstempelpersen		10.01	Microbiologisch laborant
04.11	Bediende inpakmachine (roll-in-container)		09.01	Afleveringschauffeur
			09.06	Chauffeur combinatie/oplegger
04.08	Bediende spoelmachine		07.06	Bediende rompenlaslijn
03.11	Bediende kaaspakhuis		08.05	1e Operator verpakking (poeder)
05.01	Afzaker poedermakerij		01.02	Centrifugist/standaardiseerder
09.05	Magazijnbediende opslag		09.02	RMO-chauffeur (motorwagen)
04.16	Containiseerder/orderverzamelaar		12.03	Bouwkundig medewerker
09.03	Heftruckchauffeur expeditie		14.19	Assistente inkoop
			06.01	Condenseur
			14.03	Factuurcontroleur/inventaris-administrateur
	Groep III (60-79^{1/2})			
11.02	Kantinebediende			
04.09	Bediende vulmachine glaslijn			
04.10	Bediende spoel-/vulmachine			
07.05	Bediende rompenmachine en fels			
04.17	Ordercontroleur		10.04	Analytisch laborant
14.02	Datatypiste		04.07	Voorman glasverpakkinglijn
03.03	Bediende dooser- en afvulmachine (casomatic)		14.15	Medewerker orderacceptatie
			02.03	Botermaker (karnproces)
02.01	Bediende botermakerij		04.15	Voorman magazijn/expeditie
03.02	Draineerder/stopper		14.10	Voorraadadministrateur
04.18	Bediende inname/uitgifte		10.03	Laborant waterhuishouding
04.06	Bediende eenmalige verpakkinglijn		03.06	Procesoperator kaasfabriek
09.04	Heftruckchauffeur hoogbouwpakhuis		01.03	Procesoperator melkverwerking (voorfabriek)
05.04	Bedieningsman lactosefabriek			
07.02	Heftruckchauffeur/machinebediende		12.06	Onderhoudsmonteur werktuigbouw
05.02	Poedermaker/afzaker		05.05	Condenseur/poedermaker (operator)
14.27	Telefoniste/receptioniste		10.06	Bedrijfslaborant (ploegendienst)
01.01	Melkontvanger		14.16	Administratief medewerker verkoop
03.04	Kaasmaker (hulpverrichtingen)		14.20	Computer operator
04.12	Voorman inname		12.08	Elektromonteur
12.01	Machinesmeerder		12.04	Automonteur
08.02	Operator verpakking (poeder)		09.07	Chauffeur combinatie/oplegger buitenland
08.03	Operator verpakking (vloeibare producten)			
10.05	Laborant ingangcontrole		04.04	Voorman eenmalige verpakkinglijn

Groep VI (120-139^{1/2})

14.17	Administratief medewerker melkgeldadministratie
04.19	Procesoperator melkverwerking en productbereiding
12.11	Meet- en Regelmonteur
03.07	Groepschef kaasmakerij
08.01	Voorman blikverpakking (poeder)
14.22	Werkvoorbereider computer
14.28	Afdelingssecretaresse
01.04	Voorman melkverwerking
03.13	Chef kaaspakhuis
12.05	1e Onderhoudsmonteur werktuigbouw
12.07	1e Elektromonteur
14.11	Medewerker bedrijfsbureau
14.29	Assistente personeelszaken
05.06	Voorman poedermakerij
10.07	1e Laborant microbiologisch laboratorium
13.01	Melkwinningsadviseur
12.14	Storingsmonteur
14.21	Hoofdoperator computer

Groep VII (140-159^{1/2})

12.09	Allround (storings)monteur
10.08	1e Analytisch laborant
02.05	Chef botermakerij/pakkerij
01.06	Chef melkontvangst
11.05	Chef huishoudelijke dienst
04.14	Chef magazijn/expeditie
10.02	Bedrijfshygiënist
14.23	Programmeur
14.12	Medewerker kostprijzen
05.07	Ploegchef poedermakerij
07.01	Ploegbaas bussefabriek
12.12	Meet- en Regeltechnicus
04.01	Groepsleider melkinrichting
10.09	Chef microbiologisch laboratorium
14.04	Salarisadministrateur

Groep VIII (160-179^{1/2})

14.18	Administrateur centrale verkoop/interne aankoop
12.10	Voorman technische dienst
01.05	Chef melkverwerking
13.02	Veehouderij adviseur
10.10	Chef analytisch laboratorium
14.06	Bedrijfsadministrateur
03.08	Chef kaasfabriek
14.05	Groepsleider boekhouding

Salarisschalen per 1 april 2002 ¹⁾

Functiejaarschaal in euro's per week

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0-fj.	331,57	348,00	356,35	374,16	387,80	417,93	455,52	501,89
1-fj.	337,61	353,96	362,00	380,11	393,76	423,71	460,77	506,91
2-fj.	343,76	360,03	367,74	386,16	399,81	429,57	466,09	511,98
3-fj.	350,04	366,20	373,57	392,30	405,95	435,50	471,47	517,09
4-fj.	356,42	372,49	379,50	398,54	412,19	441,53	476,90	522,26
5-fj.	362,92	378,87	385,52	404,89	418,54	447,64	482,41	527,48
6-fj.	369,54	385,37	391,63	411,32	424,97	453,82	487,97	532,74
7-fj.	376,28	391,97	397,84	417,87	431,49	460,09	493,61	538,06
8-fj.	383,13	398,69	404,15	424,52	438,13	466,46	499,30	543,43
9-fj.	390,13	405,53	410,56	431,27	444,86	472,90	505,06	548,87
10-fj.	397,24	412,48	417,07	438,14	451,70	479,44	510,89	554,35
11-fj.	404,49	419,55	423,68	445,11	458,65	486,07	516,77	559,89
12-fj.	411,89	426,75	430,41	452,19	465,69	492,79	522,74	565,48
13-fj.	-	-	437,22	459,38	472,85	499,60	528,78	571,13
14-fj.	-	-	444,16	466,69	480,12	506,50	534,88	576,83
15-fj.	-	-	-	-	487,50	513,51	541,05	582,60
16-fj.	-	-	-	-	494,99	520,62	547,29	588,41
17-fj.	-	-	-	-	-	-	553,60	594,28
18-fj.	-	-	-	-	-	-	559,99	600,23

Functiejaarschaal in euro's per maand

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0-fj.	1441,67	1513,10	1549,41	1626,85	1686,15	1817,16	1980,60	2182,22
1-fj.	1467,93	1539,02	1573,98	1652,72	1712,07	1842,29	2003,43	2204,04
2-fj.	1494,67	1565,41	1598,93	1679,02	1738,37	1867,77	2026,56	2226,09
3-fj.	1521,97	1592,24	1624,28	1705,72	1765,07	1893,55	2049,95	2248,31
4-fj.	1549,71	1619,59	1650,07	1732,85	1792,20	1919,77	2073,56	2270,79
5-fj.	1577,98	1647,33	1676,24	1760,46	1819,81	1946,34	2097,52	2293,48
6-fj.	1606,76	1675,59	1702,81	1788,42	1847,77	1973,21	2121,69	2316,35
7-fj.	1636,07	1704,29	1729,81	1816,90	1876,12	2000,47	2146,22	2339,48
8-fj.	1665,85	1733,50	1757,24	1845,81	1904,99	2028,17	2170,96	2362,83
9-fj.	1696,29	1763,24	1785,11	1875,16	1934,25	2056,17	2196,00	2386,49
10-fj.	1727,20	1793,46	1813,42	1905,03	1963,99	2084,61	2221,35	2410,31
11-fj.	1758,72	1824,20	1842,16	1935,34	1994,21	2113,43	2246,92	2434,40
12-fj.	1790,90	1855,51	1871,42	1966,12	2024,82	2142,65	2272,87	2458,71
13-fj.	-	-	1901,03	1997,38	2055,95	2172,26	2299,14	2483,27
14-fj.	-	-	1931,21	2029,17	2087,56	2202,26	2325,66	2508,06
15-fj.	-	-	-	-	2119,65	2232,74	2352,49	2533,14
16-fj.	-	-	-	-	2152,22	2263,66	2379,62	2558,41
17-fj.	-	-	-	-	-	-	2407,05	2583,93
18-fj.	-	-	-	-	-	-	2434,84	2609,80

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

Salarisschalen per 1 oktober 2002 ¹⁾

Functiejaarschaal in euro's per week

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0-fj.	335,71	352,35	360,80	378,84	392,65	423,15	461,21	508,16
1-fj.	341,83	358,38	366,53	384,86	398,68	429,01	466,53	513,25
2-fj.	348,06	364,53	372,34	390,99	404,81	434,94	471,92	518,38
3-fj.	354,42	370,78	378,24	397,20	411,02	440,94	477,36	523,55
4-fj.	360,88	377,15	384,24	403,52	417,34	447,05	482,86	528,79
5-fj.	367,46	383,61	390,34	409,95	423,77	453,24	488,44	534,07
6-fj.	374,16	390,19	396,53	416,46	430,28	459,49	494,07	539,40
7-fj.	380,98	396,87	402,81	423,09	436,88	465,84	499,78	544,79
8-fj.	387,92	403,67	409,20	429,83	443,61	472,29	505,54	550,22
9-fj.	395,01	410,60	415,69	436,66	450,42	478,81	511,37	555,73
10-fj.	402,21	417,64	422,28	443,62	457,35	485,43	517,28	561,28
11-fj.	409,55	424,79	428,98	450,67	464,38	492,15	523,23	566,89
12-fj.	417,04	432,08	435,79	457,84	471,51	498,95	529,27	572,55
13-fj.	-	-	442,69	465,12	478,76	505,85	535,39	578,27
14-fj.	-	-	449,71	472,52	486,12	512,83	541,57	584,04
15-fj.	-	-	-	-	493,59	519,93	547,81	589,88
16-fj.	-	-	-	-	501,18	527,13	554,13	595,77
17-fj.	-	-	-	-	-	-	560,52	601,71
18-fj.	-	-	-	-	-	-	566,99	607,73

Functiejaarschaal in euro's per maand

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0-fj.	1459,67	1532,02	1568,76	1647,20	1707,24	1839,86	2005,34	2209,48
1-fj.	1486,28	1558,24	1593,67	1673,37	1733,46	1865,34	2028,47	2231,61
2-fj.	1513,36	1584,98	1618,93	1700,02	1760,11	1891,12	2051,91	2253,92
3-fj.	1541,02	1612,15	1644,59	1727,03	1787,11	1917,21	2075,56	2276,40
4-fj.	1569,11	1639,85	1670,68	1754,50	1814,59	1943,77	2099,48	2299,18
5-fj.	1597,72	1667,94	1697,20	1782,46	1842,55	1970,69	2123,74	2322,14
6-fj.	1626,85	1696,55	1724,11	1810,77	1870,86	1997,86	2148,22	2345,31
7-fj.	1656,50	1725,59	1751,42	1839,60	1899,55	2025,47	2173,04	2368,75
8-fj.	1686,68	1755,16	1779,20	1868,90	1928,82	2053,52	2198,09	2392,36
9-fj.	1717,50	1785,29	1807,42	1898,60	1958,43	2081,87	2223,44	2416,31
10-fj.	1748,81	1815,90	1836,07	1928,86	1988,56	2110,65	2249,13	2440,45
11-fj.	1780,72	1846,99	1865,21	1959,51	2019,12	2139,87	2275,00	2464,84
12-fj.	1813,29	1878,68	1894,81	1990,69	2050,13	2169,43	2301,27	2489,45
13-fj.	-	-	1924,82	2022,34	2081,65	2199,44	2327,88	2514,32
14-fj.	-	-	1955,34	2054,52	2113,65	2229,78	2354,75	2539,41
15-fj.	-	-	-	-	2146,13	2260,66	2381,88	2564,80
16-fj.	-	-	-	-	2179,13	2291,96	2409,36	2590,41
17-fj.	-	-	-	-	-	-	2437,14	2616,24
18-fj.	-	-	-	-	-	-	2465,27	2642,41

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

Salarisschalen per 1 april 2003 1)

Functiejarenschaal in euro's per week

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0- fj.	342,42	359,40	368,02	386,42	400,50	431,61	470,43	518,32
1- fj.	348,67	365,55	373,86	392,56	406,65	437,59	475,86	523,52
2- fj.	355,02	371,82	379,79	398,81	412,91	443,64	481,36	528,75
3- fj.	361,51	378,20	385,80	405,14	419,24	449,76	486,91	534,02
4- fj.	368,10	384,69	391,92	411,59	425,69	455,99	492,52	539,37
5- fj.	374,81	391,28	398,15	418,15	432,25	462,30	498,21	544,75
6- fj.	381,64	397,99	404,46	424,79	438,89	468,68	503,95	550,19
7- fj.	388,60	404,81	410,87	431,55	445,62	475,16	509,78	555,69
8- fj.	395,68	411,74	417,38	438,43	452,48	481,74	515,65	561,22
9- fj.	402,91	418,81	424,00	445,39	459,43	488,39	521,60	566,84
10- fj.	410,25	425,99	430,73	452,49	466,50	495,14	527,63	572,51
11- fj.	417,74	433,29	437,56	459,68	473,67	501,99	533,69	578,23
12- fj.	425,38	440,72	444,51	467,00	480,94	508,93	539,86	584,00
13- fj.	-	-	451,54	474,42	488,34	515,97	546,10	589,84
14- fj.	-	-	458,70	481,97	495,84	523,09	552,40	595,72
15- fj.	-	-	-	-	503,46	530,33	558,77	601,68
16- fj.	-	-	-	-	511,20	537,67	565,21	607,69
17- fj.	-	-	-	-	-	-	571,73	613,74
18- fj.	-	-	-	-	-	-	578,33	619,88

Functiejarenschaal in euro's per maand

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0- fj.	1488,84	1562,67	1600,15	1680,15	1741,37	1876,64	2045,43	2253,66
1- fj.	1516,02	1589,41	1625,54	1706,85	1768,11	1902,64	2069,04	2276,26
2- fj.	1543,63	1616,67	1651,33	1734,03	1795,33	1928,95	2092,95	2299,01
3- fj.	1571,85	1644,41	1677,46	1761,55	1822,86	1955,56	2117,08	2321,92
4- fj.	1600,50	1672,63	1704,07	1789,59	1850,90	1982,64	2141,48	2345,18
5- fj.	1629,67	1701,29	1731,16	1818,12	1879,42	2010,08	2166,22	2368,57
6- fj.	1659,37	1730,46	1758,59	1846,99	1908,29	2037,82	2191,17	2392,23
7- fj.	1689,63	1760,11	1786,46	1876,38	1937,56	2066,00	2216,52	2416,14
8- fj.	1720,42	1790,25	1814,77	1906,29	1967,38	2094,61	2242,05	2440,18
9- fj.	1751,85	1820,99	1843,55	1936,56	1997,60	2123,52	2267,92	2464,62
10- fj.	1783,77	1852,20	1872,81	1967,43	2028,34	2152,87	2294,14	2489,27
11- fj.	1816,33	1883,94	1902,51	1998,69	2059,52	2182,65	2320,48	2514,14
12- fj.	1849,55	1916,25	1932,73	2030,52	2091,13	2212,83	2347,31	2539,23
13- fj.	-	-	1963,30	2062,78	2123,30	2243,44	2374,44	2564,62
14- fj.	-	-	1994,43	2095,61	2155,91	2274,40	2401,84	2590,19
15- fj.	-	-	-	-	2189,04	2305,87	2429,53	2616,10
16- fj.	-	-	-	-	2222,70	2337,79	2457,53	2642,24
17- fj.	-	-	-	-	-	-	2485,88	2668,54
18- fj.	-	-	-	-	-	-	2514,58	2695,24

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

Salarisschalen per 1 oktober 2003 ¹⁾

Functiejaarschaal in euro's per week

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0-fj.	345,84	362,99	371,70	390,28	404,51	435,93	475,13	523,50
1-fj.	352,16	369,21	377,60	396,49	410,72	441,97	480,62	528,76
2-fj.	358,57	375,54	383,59	402,80	417,04	448,08	486,17	534,04
3-fj.	365,13	381,98	389,66	409,19	423,43	454,26	491,78	539,36
4-fj.	371,78	388,54	395,84	415,71	429,95	460,55	497,45	544,76
5-fj.	378,56	395,19	402,13	422,33	436,57	466,92	503,19	550,20
6-fj.	385,46	401,97	408,50	429,04	443,28	473,37	508,99	555,69
7-fj.	392,49	408,86	414,98	435,87	450,08	479,91	514,88	561,25
8-fj.	399,64	415,86	421,55	442,81	457,00	486,56	520,81	566,83
9-fj.	406,94	423,00	428,24	449,84	464,02	493,27	526,82	572,51
10-fj.	414,35	430,25	435,04	457,01	471,17	500,09	532,91	578,24
11-fj.	421,92	437,62	441,94	464,28	478,41	507,01	539,03	584,01
12-fj.	429,63	445,13	448,96	471,67	485,75	514,02	545,26	589,84
13-fj.	-	-	456,06	479,16	493,22	521,13	551,56	595,74
14-fj.	-	-	463,29	486,79	500,80	528,32	557,92	601,68
15-fj.	-	-	-	-	508,49	535,63	564,36	607,70
16-fj.	-	-	-	-	516,31	543,05	570,86	613,77
17-fj.	-	-	-	-	-	-	577,45	619,88
18-fj.	-	-	-	-	-	-	584,11	626,08

Functiejaarschaal in euro's per maand

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0-fj.	1503,71	1578,28	1616,15	1696,94	1758,81	1895,42	2065,87	2276,18
1-fj.	1531,19	1605,33	1641,80	1723,94	1785,81	1921,69	2089,74	2299,05
2-fj.	1559,06	1632,85	1667,85	1751,37	1813,29	1948,25	2113,87	2322,01
3-fj.	1587,59	1660,85	1694,24	1779,16	1841,07	1975,12	2138,26	2345,14
4-fj.	1616,50	1689,37	1721,11	1807,51	1869,42	2002,47	2162,91	2368,62
5-fj.	1645,98	1718,29	1748,46	1836,29	1898,21	2030,17	2187,87	2392,27
6-fj.	1675,98	1747,77	1776,16	1865,47	1927,38	2058,21	2213,09	2416,14
7-fj.	1706,55	1777,72	1804,33	1895,16	1956,95	2086,65	2238,70	2440,32
8-fj.	1737,63	1808,16	1832,90	1925,34	1987,04	2115,56	2264,48	2464,58
9-fj.	1769,38	1839,20	1861,99	1955,90	2017,56	2144,74	2290,61	2489,27
10-fj.	1801,59	1870,73	1891,55	1987,08	2048,65	2174,39	2317,09	2514,19
11-fj.	1834,51	1902,77	1921,56	2018,69	2080,13	2204,48	2343,70	2539,28
12-fj.	1868,03	1935,43	1952,08	2050,82	2112,04	2234,96	2370,79	2564,62
13-fj.	-	-	1982,95	2083,39	2144,52	2265,87	2398,18	2590,28
14-fj.	-	-	2014,38	2116,56	2177,48	2297,14	2425,84	2616,10
15-fj.	-	-	-	-	2210,91	2328,92	2453,84	2642,28
16-fj.	-	-	-	-	2244,92	2361,18	2482,10	2668,67
17-fj.	-	-	-	-	-	-	2510,75	2695,24
18-fj.	-	-	-	-	-	-	2539,71	2722,20

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

BIJLAGE III behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de zuivel-industrie.

(modellen)

VOORBEELD ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALEDE TIJD

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

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

ONBEPAALEDE TIJD

Artikel 1

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

PROEFTIJD

Artikel 2

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

SALARIS

Artikel 3

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

PENSIOEN

Artikel 4

Op de werknemer is de Collectieve Arbeidsovereenkomst inzake Pensioenen 2000 voor de zuivelindustrie/Collectieve Arbeidsovereenkomst inzake Pensioenen voor de zuivelindustrie¹⁾ van toepassing.

FLEXIBELE UITTREDING¹⁾

Artikel 5

Op de werknemer is de CAO inzake flexibele uittreding met kapitaaldekking voor de zuivelindustrie van toepassing.

CAO

Artikel 6

Op deze arbeidsovereenkomst is de CAO voor de zuivelindustrie van toepassing.

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

De werkgever:

De werknemer:

.....

.....

BIJ MINDERJARIGHEID:

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

De wettelijke vertegenwoordiger:

¹⁾ Opnemen indien van toepassing.

ARBEIDSOVEREENKOMST

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

De ondergetekenden:

1. (werkgever)
enerzijds en
2. (werknemer)
wonende
geboren
.....
anderzijds

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

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

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

Tenslotte zijn de navolgende bijzondere bepalingen overeengekomen:

Aldus in duplo opgemaakt en getekend

te

de

.....

.....

De werkgever:

De werknemer:

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

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

.....

Handtekening:

.....

BIJLAGE IV behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de zuivel-industrie

Teksten van de in de CAO genoemde wetsartikelen

Artikel 628 lid 3 BW

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

Artikel 629 BW

1. Voorzover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, behoudt de werknemer voor een tijdvak van tweeënvijftig weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij daartoe door ziekte of door zwangerschap of bevalling verhinderd was. Indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven, wordt dit tijdvak met de duur van de vertraging verlengd.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
5. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
6. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
7. Artikel 628 lid 3 BW is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 629b BW

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij, hetzij ten gevolge van de vervulling van een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, welke vervulling niet in zijn vrije tijd kon geschieden, hetzij ten gevolge van zeer bijzondere, buiten zijn schuld ontstane omstandigheden, verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten.
2. Onder zeer bijzondere omstandigheden worden voor de toepassing van dit artikel in ieder geval begrepen: de bevalling van de echtgenote van de werknemer of zijn geregistreerde partner en het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn. Onder de vervulling van een door wet of overheid opgelegde verplichting wordt begrepen de uitoefening van het actief kiesrecht.

Artikel 670 BW leden 1 en 3

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd, dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid ten minste twee jaren heeft geduurd.
3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.

Artikel 672 BW, leden 1 tot en met 4

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

Artikel 678 BW

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
 - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
 - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
 - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
 - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
 - f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
 - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
 - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zichzelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
 - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
 - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 679 BW

1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
 - d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
 - e. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;

- f. wanneer bij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
 - g. wanneer hij op andere wijze grove plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - h. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niet-tegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
 - i. wanneer de voortdurend van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
 - j. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden is, de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 27 Wet op de Ondernemingsraden

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

BIJLAGE V

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST INZAKE VERVROEGDE UITTREDDING ZUIVELINDUSTRIE.

Tussen de

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

- Friesland Coberco Dairy Foods BV
- Campina bv
- 'DOC Kaas' BA
- Coöperatieve Zuivelfabriek 'Rouveen' UA
- Coöperatieve Zuivelonderneming CONO BA
- Leerdammer Company BV¹⁾
- Kaasfabriek Salland VOF²⁾

enerzijds

en de

FNV Bondgenoten, gevestigd te Amsterdam;

CNV BedrijvenBond, gevestigd te Houten;

De Unie, Vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Houten;

Vereniging van Hoger Personeel Zuivelindustrie, gevestigd te Houten

anderzijds

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst inzake een regeling voor vervroegde uittreding van werknemers uit het arbeidsproces overeengekomen.

¹⁾ T.b.v. Locatie Productie Schoonrewoerd, met uitzondering van het hoger personeel.

²⁾ Met uitzondering van het hoger personeel.

Artikel 1

Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. 'werknemer': ieder, geboren op of voor 31 december 1941, die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is van een werkgever, met uitzondering van:
 - a. de directeur/groootaandeelhouder van een NV of BV en diens echtgeno(o)t(e) en familieleden, die niet (meer) verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen;
 - b. de werknemer die als statutair directeur staat ingeschreven; ¹⁾
 - c. werknemers behorend tot het hoger personeel voor wie geen machtiging is afgegeven en die vermeld worden in de voetnoten bij de aanhef van de VUT-CAO.
2. 'werkgever':
 - a. één van de in de aanhef genoemde rechtspersonen te ener zijde;
 - b. de natuurlijke of rechtspersoon waarmee de Stichting een overeenkomst tot vrijwillige aansluiting heeft gesloten.
3. 'SUZ': de Stichting Vervroegde Uittreding Zuivelindustrie, gevestigd te Amsterdam.
4. 'Reglement': het reglement als bedoeld in artikel 12 van de Statuten van de SUZ.
5. 'administrateur': de door de SUZ aangewezen administrateur van de regeling.
6. 'deelnemer': de werknemer op wie de CAO inzake vervroegde uittreding zuivelindustrie van toepassing is en wiens verzoek om aan de regeling te mogen deelnemen door het bestuur van de SUZ (met ingang van 1 januari 1995: door de werkgever) is ingewilligd.
7. 'uitkeringsinstantie': de instantie die deze regeling uitvoert, zijnde voor de deelnemers tot en met 31 december 1994 de SUZ en voor de deelnemers die op of ná 1 januari 1995 uittreden de werkgever waarmee de deelnemer een overeenkomst inzake vervroegd uittreden als bedoeld in artikel 3 heeft gesloten.
8. 'pensioendatum': de eerste dag van de maand, waarin de deelnemer de 65-jarige leeftijd bereikt.
9. 'referteperiode': de drie jaar c.q. de 36 maanden, de 39 vierwekenperiode of de 156 weken, voorafgaand aan het tijdstip, dat 3 maanden vóór de datum van uittreding ligt.

¹⁾ Het loon van de statutair directeur werd tot 1 januari 1994 niet uitgezonderd.

10. 'invaliditeitspensioen': een invaliditeitspensioen krachtens de invaliditeitspensioenregeling voor de zuivelindustrie als bedoeld in de bijlage VI van de CAO voor de zuivelindustrie.
11. 'SV-uitkering': een uitkering krachtens de ZW, WAO en/of AAW, WW of IOAW, dan wel een combinatie van genoemde uitkeringen, een en ander eventueel aangevuld met (een) uitkering(en) ingevolge de Toeslagenwet of de ABW.

Artikel 2

Werkingsfeer

Deze collectieve arbeidsovereenkomst inzake vervroegde uittreding zuivelindustrie is van toepassing op de arbeidsovereenkomst van een werknemer die in dienst is van de werkgever.

Artikel 3

Uitvoering

De uitvoering van deze overeenkomst geschiedt volgens het bepaalde in het SUZ-reglement dat aan deze overeenkomst is gehecht en geacht wordt daarvan geïntegreerd deel uit te maken. De uitvoering is opgedragen aan de SUZ, waarvan de statuten worden geacht geïntegreerd deel uit te maken van deze overeenkomst. Met ingang van 1 januari 1995 geldt de volgende bepaling:

De uitvoering van deze overeenkomst voorzover van toepassing op werknemers die op of ná 1 januari 1995 uittreden, is opgedragen aan de werkgever. De werkgever is verplicht de arbeidsovereenkomst bij toetreding tot de regeling van de werknemer te vervangen door een overeenkomst inzake vervroegd uittreden. Deze overeenkomst zal de uitvoering van de hierna in de artikelen 5 t/m 15 weergegeven bepalingen omvatten. Een modelovereenkomst is opgenomen als bijlage bij deze CAO.

Artikel 4

Heffing

1. De werkgever is ten behoeve van de deelnemers die tot en met 31 december 1994 zijn uitgetreden een heffing aan de SUZ verschuldigd.'
2. De in lid 1 genoemde heffing bedraagt:
 - a. Per 1 januari 2001: 0,3% van de voor zijn onderneming geldende brutoloon som SV over het kalenderjaar 1993.
 - b. Per 1 januari 2002: een nader door het bestuur van de SUZ vast te stellen percentage van de voor zijn onderneming geldende brutoloon som SV over het kalenderjaar 1993.
3. Voor de bedrijven voorheen aangesloten bij de Bond van Coöperatieve Zuivelverkoopverenigingen (tot 7-10-1993) wordt voor de jaren 1990 tot 1995 een

nader door partijen vast te stellen premie geheven. Vanaf 1995 geldt voor deze bedrijven een premie die gelijk is aan de algemeen geldende premie.

4. Voor wat betreft de werkgever die deelneemt voor al zijn werknemers, wordt in verband met de maximale bijdragegrens op het in lid 1, 2 en 3 genoemde bijdragepercentage 0,5% in mindering gebracht en op honderdsten afgerond. De maximale bijdragegrens is gelijk aan de maximale uitkeringsgrondslag, nl. 1,5 x het aan het einde van het referentiejaar geldende maximum dagloonbedrag voor de premieheffing ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, herleid tot een jaarbedrag.
5. Met ingang van 1 januari 1995 komen de uitkeringen ten behoeve van deelnemers die op of ná 1 januari 1995 uittreden ten laste van de werkgever met wie de deelnemer een overeenkomst inzake vervroegd uittreden als bedoeld in artikel 3 heeft gesloten.
6. Indien geen gegevens over de in de voorgaande leden bedoelde loonsom beschikbaar zijn, wordt de door de werkgever verschuldigde bijdrage door de SUZ naar beste weten vastgesteld.

Artikel 4a

1. Indien de werkgever in betalingsonmacht verkeert en daardoor de betalingsverplichtingen op grond van artikel 6 van deze CAO jegens een of meer deelnemers die zijn uitgetreden op of ná 1 januari 1995 niet nakomt, kan het bestuur van de SUZ besluiten aan de gedupeerde deelnemer(s) uitkeringen te doen, indien en voorzover de hoogte van de uitkering voldoet aan het bepaalde in artikel 6 en artikel 6a, als ware de SUZ de werkgever als bedoeld in artikel 4 lid 5.
2. De uitkeringen die de SUZ doet conform het bepaalde in het eerste lid van dit artikel, worden onverschuldigd en bij wijze van voorschot gedaan. Voorwaarde voor het ontvangen van een uitkering is in elk geval dat de deelnemer de rechten die hij op grond van deze CAO heeft jegens zijn ex-werkgever aan de SUZ cedeert.
3. De uitkering door de SUZ wordt alsnog geacht verplicht te zijn gedaan, indien en voorzover deze niet door de SUZ op de ex-werkgever of diens rechtsopvolger kan worden verhaald.
4. De SUZ zal de lasten voortvloeiend uit het eerste lid betrekken bij het bepalen van de hoogte van de heffing als bedoeld in artikel 4.

Artikel 5

Aanspraken

1. Aanspraak op een uitkering krachtens deze regeling kan maken de werknemer die tenminste de leeftijd van 60 jaar bereikt heeft dan wel zal bereiken in de

maand met ingang waarvan hij uittreedt, voorzover de 60e verjaardag plaatsvindt tot en met de maand december 1999.

Vanaf 1 januari 2000 kan aanspraak maken op een uitkering krachtens deze regeling de werknemer die tenminste de leeftijd van 62 jaar bereikt heeft dan wel zal bereiken in de maand met ingang waarvan hij uittreedt.

Bovengenoemde aanspraken gelden onder voorwaarde dat hij de laatste 10 jaar direct voorafgaand aan het moment van uittreding ononderbroken in de zuivelindustrie in dienstverband werkzaam is geweest – behoudens een onderbreking van niet meer dan 3 maanden dan wel een onderbreking wegens arbeidsongeschiktheid – en zijn dienstverband beëindigt. De deelneming zal steeds beginnen op de eerste van een kalendermaand.

2. Geen aanspraak op een uitkering krachtens de regeling kan doen gelden:
 - a. hij die volledige SV-uitkering ontvangt dan wel recht heeft op loondoorbetaling op grond van artikel 629 BW;
 - b. hij op wie een afvloeiingsregeling of non-activiteitsregeling van toepassing is;
 - c. hij die niet voldoet aan de in het reglement van de SUZ opgenomen voorwaarden;
 - d. hij die in het genot is van een ouderdomspensioen op grond van een dienstverband in de zuivelindustrie.
3. De deelnemer die in aanmerking komt voor een invaliditeitspensioen heeft slechts recht op een uitkering indien en zolang zijn pensioen wordt overgemaakt aan de uitkeringsinstantie.

Artikel 6

Hoogte van de uitkering

1. De deelnemer heeft vanaf de aanvang van de deelneming recht op een netto-uitkering van 90% (voor de deelnemers die op of ná 1 september 1995 uittraden 80%) van het nettoloon, dat hij zou ontvangen als hij nog bij zijn laatste werkgever in dienst zou zijn met een brutoloon, dat gelijk is aan 1/12 deel van de uitkeringsgrondslag. Bij de netto-uitkering wordt een voor de deelnemer geldende bruto uitkering berekend.
2. De bruto uitkering van de deelnemer wordt aangepast bij:
 - a. wijzigingen in de sociale verzekeringspremies;
 - b. een wijziging in de geldende loonheffingtarieven;
 - c. algemene loonwijzigingen die in het kader van de CAO's voor de zuivelindustrie zijn overeengekomen, indien deze ook daadwerkelijk zijn uitbetaald.

Deze aanpassing geschiedt zodanig, dat de netto-uitkering op het tijdstip van aanpassing gelijk is aan 90% (voor de deelnemers die op of ná 1 september 1995 uittraden 80%) van het nettoloon. Hierbij wordt onder nettoloon verstaan

het nettoloon behorende bij een brutoloon dat gelijk is aan 1/12 deel van de uitkeringsgrondslag die voor de deelnemer op het tijdstip van aanpassing zou gelden, indien zijn deelneming op dat tijdstip zou aanvangen. Het bepaalde in lid 4 wordt hierbij in acht genomen.

3. De uitkering wordt maandelijks uitgekeerd ¹⁾.
4. Het ingevolge artikel 5, lid 3 aan de uitkeringsinstantie overgedragen invaliditeitspensioen wordt gelijktijdig met de door de uitkeringsinstantie te verstrekken uitkering in één bedrag uitgekeerd.
5. Voor het bepaalde in de vorige leden van dit artikel dient in acht te worden genomen dat de netto-uitkering tenminste het voor de deelnemer geldende netto wettelijk minimumloon, inclusief de netto wettelijke minimum vakantietoeslag bedraagt. Indien minder is gewerkt dan de gebruikelijke arbeidsduur, wordt de minimumuitkering in verhouding verlaagd.

Artikel 6.a

Uitkeringsgrondslag

1. De grondslag voor de uitkering wordt als volgt berekend:
 - a. het vaste maand- resp. periodesalaris van de laatste maand resp. periode van de referteperiode, vermenigvuldigd met 36 resp. 39;
 - b. het totaal van de variabele loonbestanddelen over de referteperiode, berekend door het totaal aantal uren per soort toeslag te vermenigvuldigen met het voor de desbetreffende toeslag geldende bedrag per uur op basis van het salaris als bedoel onder sub a.;
 - c. de optelsom van de bedragen bedoeld onder sub a. en b. van dit lid gedeeld door drie. Vervolgens wordt dit totaalbedrag verhoogd met het percentage van de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering volgens de aan het einde van de referteperiode geldende percentages ²⁾.

De uitkeringsgrondslag van de deelnemer is ten hoogste gelijk aan 1½ maal het aan het einde van het refertejaar geldende maximum dagloonbedrag voor de premieheffing ingevolge de WAO, herleid tot een jaarbedrag.

De aldus berekende uitkeringsgrondslag wordt verhoogd volgens de algemene loonwijzigingen in het kader van de CAO's voor de zuivelindustrie in de periode gelegen tussen het einde van de referteperiode en de datum van de aanvang van de deelneming. Eén en ander conform het in artikel 6 gestelde.

2. Bij de vaststelling van de uitkeringsgrondslag blijven buiten beschouwing de eventuele werkgeversbijdrage in een vrijwillige ziektekostenverzekering

¹⁾ Ter bepaling door de uitkeringsinstantie, kan de uitkering per periode verstrekt worden.

²⁾ Mocht op ondernemingsniveau blijken dat er een andere berekeningswijze van de uitkeringsgrondslag wenselijk is, dan is het mogelijk van dit artikel af te wijken in overleg tussen de werkgever en werknemersorganisatie.

alsmede de na het einde van de referteperiode voor de werknemer verleende periodiek(en).

3. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid geldt voor degene, die in de referteperiode gebruik heeft gemaakt van de in artikel 6 van de CAO voor de zuivelindustrie – danwel artikel 7 van de CAO voor het hoger personeel in de zuivelindustrie – neergelegde ouderenregeling als grondslag het loon, dat hij genoten zou hebben, indien hij niet van deze ouderenregeling gebruik zou hebben gemaakt.
4. Indien de werknemer een vergoeding voor de arbeidsduurverkorting ingevolge het besluit Taakverlichting Alleenstaande Werkenden (TAW) geniet wordt de volgens de voorgaande leden berekende grondslag voor de VUT-uitkering vermenigvuldigd met de breuk:

$$\frac{a + b}{a}$$

waarbij

a = het direct voor uittreding bij werkgever gewerkte uren per week en

b = uren arbeidsduurverkorting per week met vergoeding ingevolge het besluit TAW.

Indien de vergoeding voor de arbeidsduurverkorting in het in lid 1 bedoelde refertejahr is aangevangen, dan wordt de bovengenoemde breuk naar evenredigheid toegepast.

5. Indien in (een gedeelte van) de referteperiode, de tussen de werknemer en zijn werkgever overeengekomen wekelijkse arbeidsduur minder heeft bedragen dan de normale arbeidsduur, wordt de volgens de voorgaande leden van dit artikel berekende en vervolgens tot een volledig dienstverband herleide uitkeringsgrondslag vastgesteld met toepassing van een gewogen parttime-breuk. Het in dit lid bepaalde is niet van toepassing op arbeidsduurverkorting waarvoor men een vergoeding ingevolge het besluit TAW heeft ontvangen. De parttime-breuk wordt verkregen door de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur te delen door de normale wekelijkse arbeidsduur. De gewogen parttime-breuk wordt vastgesteld door rekening te houden met de parttime-breuken, die in de referteperiode voor de werknemer hebben gegolden en met de tijd gedurende welke zij hebben gegolden.

Artikel 7

Inhoudingen

De uitkeringsinstantie zal op de uitkering inhouden:

- a. de verschuldigde loonheffing;
- b. het werknemersaandeel in de premie ingevolge de Ziekenfondswet.

Artikel 8

Financiële verplichting van de SUZ resp. van de ex-werkgever

1. De uitkeringsinstantie neemt de volgende financiële verplichtingen voor haar rekening:
 - het werkgeversaandeel in de premie ingevolge de Ziekenfondswet;
 - een aan de werkgever te betalen forfaitaire bijdrage in de pensioenkosten, voorzover de uitkering wordt verstrekt door de SUZ, zoals nader geregeld in artikel 8 van het reglement.
2. De ex-werkgever is verplicht de werkgeversbijdrage aan de door de werkgever ten behoeve van de werknemer afgesloten ziektekostenverzekering(en) resp. de gebruikelijke tegemoetkoming in de door een werknemer afgesloten ziektekostenverzekering te continueren, alsof de deelnemer in dienst van de ex-werkgever zou zijn gebleven.

Vanaf 1 januari 1984 vindt uitbetaling van de bijdrage resp. de tegemoetkoming, via de SUZ plaats.

Voor de deelnemers die uittreden op of ná 1 januari 1995 is het bepaalde in de eerste volzin van dit lid van toepassing.

Artikel 9

Pensioen- c.q. Ziektekostenverzekeringen

1. De op het moment van uittreding bestaande, door de werkgever ten behoeve van de werknemer afgesloten, pensioenvoorziening(en) worden onverkort door de werkgever tot de pensioendatum voortgezet, alsof betrokkene nog in dienst van werkgever zou zijn gebleven, met uitzondering van na uittreding in de pensioenregeling(en) aangebrachte structurele wijzigingen, op voorwaarde dat de werknemer zijn eventuele bijdrage in de premiebetaling voortzet alsof hij in dienst van werkgever zou zijn gebleven.
2. De op het moment van uittreding bestaande, door de werkgever ten behoeve van de werknemer afgesloten, ziektekostenverzekering(en) worden eveneens door de werkgever tot de pensioendatum onverkort voortgezet, alsof de betrokkene nog in dienst van de werkgever zou zijn gebleven, met uitzondering van na uittreding in de ziektekostenverzekering aangebrachte structurele wijzigingen, op voorwaarde dat de werknemer zijn eventuele bijdrage in de premiebetaling voortzet alsof hij in dienst van werkgever zou zijn gebleven.

Artikel 10

Vermindering c.q. wijziging van rechten

1. Wanneer de deelnemer bij het begin van of tijdens zijn deelneming in aanmerking komt voor een:

- a. invaliditeitspensioen,
 - b. SV-uitkering,
 - c. ouderdomspensioen op grond van een dienstverband in de zuivelindustrie dat is toegekend op of na de uittredingsdatum, dient hij zulks te melden aan de uitkeringsinstantie. Deze bedragen worden in mindering gebracht op de door de uitkeringsinstantie te verstrekken uitkering. De deelnemer is verplicht elke wijziging in het invaliditeits- of ouderdomspensioen en/of de SV-uitkering direct aan de uitkeringsinstantie te melden.
2. Indien de werknemer bij de aanvang van zijn deelneming ziek is, wordt zijn dienstbetrekking geacht ongewijzigd te zijn voortgezet, onverlet de van toepassing zijnde ontslagbepalingen.

Artikel 11

Neveninkomsten

1. Indien de deelnemer tegen beloning werkzaamheden gaat verrichten, is hij verplicht dit te melden aan de uitkeringsinstantie. De uit deze werkzaamheden genoten inkomsten worden in mindering gebracht op de door de uitkeringsinstantie te verstrekken uitkering.
2. Indien de deelnemer inkomsten geniet uit werkzaamheden welke zijn aangevangen in de periode gelegen vanaf één jaar voorafgaande aan de datum van uittreding, is hij verplicht dit te melden aan de uitkeringsinstantie. Deze neveninkomsten kunnen in mindering worden gebracht op de door de uitkeringsinstantie te verstrekken uitkering, een en ander ter beoordeling van het bestuur van de SUZ (voor de deelnemers die uittreden op of na 1 januari 1995: de werkgever).

Artikel 12

Terugvordering, beëindiging

Indien teveel of ten onrechte een VUT-uitkering is betaald doordat de deelnemer niet voldeed aan zijn meldingsplicht op grond van artikel 10 en/of 11, kan deze uitkering worden teruggevorderd.

Het bestuur van de SUZ (voor de deelnemers die uittreden op of na 1 januari 1995: de werkgever) is in deze gevallen bevoegd om de uitkering te verminderen of te beëindigen.

Artikel 13

Controle

De uitkeringsinstantie kan controle uitoefenen op de naleving van de voorwaarden.

Artikel 14

Beëindiging uitkering

1. De deelneming eindigt:
 - a. op de pensioendatum van de deelnemer;
 - b. op de laatste dag van de maand waarin de deelnemer overlijdt.
2. Indien het bepaalde in het eerste lid onder b. van toepassing is, wordt aan de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering verstrekt. Deze uitkering is gelijk aan een bedrag van tweemaal de hoogte van de VUT-uitkering over de maand waarin het overlijden van de deelnemer plaatsvond.

Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit verband verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde;
- b. bij ontstentenis van de onder a. bedoelde persoon, aan de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de persoon van 22 jaar en ouder, niet zijnde een bloed- of aanverwant in de rechte lijn, waarmee de overledene een gemeenschappelijke huishouding voerde op één adres. De gemeenschappelijke huishouding dient ten minste 2 jaar te hebben geduurd, alsmede twee jaar te zijn vastgelegd in een notariële akte. Uit de bepalingen van deze notariële akte dient te blijken dat er sprake is van een zorgplicht van de overledene jegens zijn respectievelijk haar partner. Daarnaast dient de akte bepalingen te bevatten omtrent de vermogensrechtelijke gevolgen van de beëindiging van de samenleving.

Artikel 15

Hardheidsclausule

In gevallen waarin toepassing van de regeling tot onvoorziene onbillijkheden leidt, kan het bestuur van de SUZ (voor de deelnemers die uittreden op of na 1 januari 1995: de werkgever) een beslissing in afwijking van de bepalingen van deze CAO nemen.

Artikel 16

Geschillen

De werknemer respectievelijk de deelnemer die op of ná 1 januari 1995 wenst uit te treden respectievelijk is uitgetreden is bevoegd een geschil over de uitleg dan wel toepassing van deze CAO voor te leggen aan het bestuur van de SUZ. Het bestuur van de SUZ is bevoegd een uitspraak te doen bij wijze van bindend advies.

Artikel 17

Tussentijdse wijzigingen

1. Indien gedurende de looptijd van dit contract zich buitengewone en ingrijpende veranderingen voordoen in de algemeen sociaal-economische situatie of in de loon- en prijsbeleid van de regering, is zowel ieder van de werkgeversorganisaties 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.
2. 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.

Artikel 18

Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking per 1 september 2002 en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat daartoe enige opzegging nodig is, op 31 december 2006 ¹⁾.

¹⁾ Voor de langlopende VUT-afspraken en de regeling inzake flexibele uittredingsregeling zie artikel 3 van het Protocol.

BIJLAGE behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst inzake vervroegde uittrekking uit de zuivelindustrie.

MODELOVEREENKOMST VERVROEGD UITTREDEN

Geachte heer, mevrouw,

Hiermee bevestigen wij de ontvangst van uw verzoek om gebruik te maken van de mogelijkheid tot vervroegd uittreden. Wij delen u mee dat wij onder de hierna genoemde voorwaarden uw verzoek zullen inwilligen. Een en ander met inachtneming van het bepaalde in de CAO inzake vervroegde uittrekking uit de zuivelindustrie.

1. Datum van uit dienst treden en datum van ingang van de overeenkomst inzake vervroegd uittreden

Uw dienstverband met (naam onderneming), hierna te noemen de werkgever, wordt per beëindigd.
Aansluitend zal, ingaande tussen u en de werkgever deze overeenkomst inzake vervroegd uittreden gelden.

2. Einde van de overeenkomst inzake vervroegd uittreden

De overeenkomst inzake vervroegd uittreden eindigt op de eerste dag van de maand waarin u de 65-jarige leeftijd bereikt, dan wel – indien u eerder zou komen te overlijden – op de laatste dag van de maand waarin u overlijdt.

3. VUT-uitkering

- 3.1. De uitkering die u op grond van deze overeenkomst ontvangt, bedraagt – voorzover hierna niet anders is bepaald € bruto per jaar.
- 3.2. De uitkering geschiedt in 12 gelijke maandelijkse termijnen.

4. Aanpassing van de VUT-uitkering

- 4.1. Indien u binnen een maand na het ingaan van deze overeenkomst ziek mocht worden, bent u verplicht dit bij de werkgever te melden.
- 4.2. In het geval u in aanmerking komt voor een sociale verzekeringsuitkering zoals WAO/AAW en/of een invaliditeits- en/of ouderdomspensioen op grond van een dienstverband in de zuivelindustrie bent u verplicht dit aan de werkgever te melden.
Het invaliditeits- en/of ouderdomspensioen en/of de sociale verzekeringsuitkering wordt in mindering gebracht op de uitkering. Wijzigingen in deze uitkeringen dient u direct aan de werkgever te melden.
- 4.3. Indien u inkomsten uit hoofde van arbeid gaat verwerven, bent u verplicht dit aan de werkgever te melden. Deze inkomsten worden in mindering gebracht op de uitkering.
Indien u in de periode gelegen vanaf één jaar voorafgaand aan de datum van uittreden reeds neveninkomsten genoot bent u verplicht dit aan de werkgever te melden. De neveninkomsten kunnen in mindering worden gebracht op de VUT-uitkering, dit ter beoordeling van de werkgever.
- 4.4. De bruto VUT-uitkering wordt aangepast bij:
 - a. wijzigingen in de sociale verzekeringspremies;
 - b. een wijziging in de geldende loonbelastingtarieven;
 - c. algemene loonwijzigingen die in het kader van de CAO voor de zuivelindustrie zijn overeengekomen indien deze ook daadwerkelijk zijn uitbetaald.

5. Pensioen

De opbouw van uw pensioen wordt voortgezet alsof uw dienstverband met de werkgever niet is verbroken.

6. Ziektekostenverzekering

De collectieve ziektekostenverzekering van de werkgever zal voor u gedurende de periode dat deze overeenkomst van kracht is, van toepassing zijn.

Indien u tijdens uw dienstverband een werkgeversbijdrage ontving in de premie voor de ziektekostenverzekering, zult u op basis van de bij de werkgever bestaande regeling inzake ziektekostenverzekering deze blijven ontvangen.

Bovenstaande is ook van toepassing indien uw inkomen door het verschil tussen uw jaarsalaris en de hoogte van de VUT-uitkering, beneden de ziekenfondsgrens raakt.

of

Ziekenfonds

De ziekenfondsverzekering zal op het moment van ingaan van deze overeenkomst automatisch worden voortgezet. De werkgever zal op uw uitkering de gebruikelijke ziekenfondspremie inhouden.

7. Uitkering bij overlijden

Indien u zou komen te overlijden gedurende de looptijd van deze overeenkomst eindigt de VUT-uitkering op de laatste dag van de maand van overlijden. Aan uw nagelaten betrekkingen zal een overlijdensuitkering worden verstrekt. Deze uitkering is gelijk aan een bedrag van tweemaal de hoogte van de VUT-uitkering over de maand waarin het overlijden van de deelnemer plaatsvond.

Ten bewijze dat u zich met het bovenstaande kunt verenigen, verzoeken wij u bijgaande kopie van deze overeenkomst te dateren en door u 'voor akkoord' getekend aan ons te retourneren.

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

De werkgever:

De werknemer:

.....

.....

BIJLAGE VI behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de zuivelindustrie.

INVALIDITEITSPENSIOENREGELING voor de zuivelindustrie als bedoeld in noot 4 van artikel 30 lid 2.b 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 25 jaar, in welk geval de opname plaatsvindt bij het bereiken van de 25-jarige leeftijd.

Artikel 2

Invaliditeitspensioengrondslag

1. De invaliditeitspensioengrondslag is gelijk aan het salaris als bedoeld in artikel 5 (nieuw) van de pensioenregeling voor de zuivelindustrie, vermeerderd met de variabele pensioengrondslag als bedoeld in artikel 3 van de aanvullende pensioenregeling voor de zuivelindustrie. Voornoemde artikelen zijn onverkort op de invaliditeitspensioenregeling van toepassing, behoudens het bepaalde omtrent de pensioenvrije voet in genoemd artikel 5.
2. De maximale invaliditeitspensioengrondslag is gelijk aan 261 maal het maximum dagloon, zoals dat voor uitkeringen krachtens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering wordt berekend, ingevolge de Coördinatiewet Sociale Verzekering, 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. Indien de werknemer recht kan doen gelden op een gedeeltelijke uitkering krachtens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, geldt een daarmee overeenkomend gedeeltelijk invaliditeitspensioen.

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 nadat de werknemer gedurende één aaneengesloten periode van een jaar recht heeft kunnen doen gelden op een uitkering krachtens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en wordt gedurende de periode uitgekeerd dat de deelnemer een uitkering ontvangt krachtens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 5

Kosten

De kosten van de invaliditeitspensioenregeling worden gedragen door de werkgever.

Artikel 6

Keuze verzekeraar

1. Iedere onderneming, die als werkgever in de zin van deze overeenkomst moet worden aangemerkt, is verplicht de krachtens de invaliditeitspensioenregeling te sluiten invaliditeitspensioenverzekeringen onder te brengen bij één van de volgende instellingen:
 - a. de onderlinge verzekeringsmaatschappij 'Avéro Pensioenverzekeringen U.A.' te Leeuwarden;
 - b. de NV Interpolis BTL te 's-Gravenhage.
2. De Pensioencommissie, als bedoeld in artikel 3 van de Collectieve Pensioenovereenkomst voor de zuivelindustrie, onderzoekt periodiek of de verzekeringsvoorwaarden en het uitkeringsbeleid van de in lid 1 van dit artikel genoemde rechtspersonen voldoen aan door haar vast te stellen uitgangspunten.
3. De Pensioencommissie is bevoegd een onderneming die als werkgever in de zin van deze overeenkomst moet worden aangemerkt, op verzoek van de betrokken onderneming geheel of gedeeltelijk vrij te stellen van het bepaalde in lid 1, indien de betrokken onderneming de krachtens de invaliditeitspensioenregeling te sluiten verzekeringen onderbrengt bij een andere rechtspersoon. De Pensioencommissie zal die vrijstelling slechts verlenen indien en zolang naar het oordeel van de Pensioencommissie de voorzieningen als totaal, verzekeringsvoorwaarden en uitkeringsbeleid van de gekozen rechtspersoon daaronder begrepen, tenminste gelijkwaardig zijn aan de voorzieningen, ondergebracht bij de verzekeraars genoemd in lid 1.

4. De aanspraken en rechten van de werknemers zijn onderworpen aan de verzekeringsvoorwaarden van de verzekeraar.

Artikel 7

Einde dienstbetrekking

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

Artikel 8

Overgangsbepaling

De aanspraken krachtens deze invaliditeitspensioenregeling gelden uitsluitend voor de werknemer die op of ná 1 januari 1989 gedurende een aaneengesloten periode van één jaar recht heeft kunnen doen gelden op een uitkering krachtens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering. De werknemer die reeds vóór 1 januari 1989 langer dan een jaar dit recht genoot en wiens arbeidsongeschiktheidspercentage op of ná 1 januari 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.

REGELING KINDEROPVANG IN DE ZUIVELINDUSTRIE

1. De werknemer die een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft zoekt voor zijn/haar kind(eren) tussen 0 en 13 jaar een voorziening in een professioneel gesubsidieerd of particulier kinderdagverblijf of in een professioneel gast-ouderproject. De werkgever sluit met het kinderdagverblijf een contract voor het aantal uren/dagdelen dat het kind moet worden ondergebracht. Onder professioneel wordt in dit verband verstaan een instelling die werkt conform de gemeentelijke verordening kinderopvang.
2. De werkgever betaalt de kosten van de kindplaats onder aftrek van de ouderbijdrage volgens de adviestabel die wordt opgesteld door het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS). Indien beide ouders betaalde arbeid verrichten, wordt de werkgeversbijdrage gehalveerd.
3. Aan de regeling is een plafond verbonden gebaseerd op de criteria:
 - per werknemer geldt een plafond van € 6.806,70 per jaar;
 - per werknemer kunnen gedurende het dienstverband nooit meer dan 2 kinderen worden opgevangen.
4. In beginsel komen alle werknemers in aanmerking voor de regeling. Er wordt dus geen onderscheid gemaakt op grond van functie, geslacht, e.d.
5. Indien de partner van de werknemer geen betaalde arbeid verricht komt de werknemer niet voor kinderopvang in aanmerking.
6. De regeling is alleen van toepassing voor de uren dat de werknemer betaalde arbeid verricht of – in geval van tweeverdieners – gedurende de tijd dat de partners tegelijkertijd betaalde arbeid verrichten¹⁾, tenzij een werknemer in ploegendienst werkzaam is. In dat geval wordt op ondernemingsniveau onderzocht of voor werknemers in ploegendienst kinderopvang mogelijk is.
7. De uitvoering van de regeling geschiedt op ondernemingsniveau.
8. De regeling geldt uitsluitend voor kinderopvang in Nederland.

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

BIJLAGE VIII 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 2a van de CAO voor de zuivelindustrie;
2. **loondoorbetaling:** de loondoorbetaling tot 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon als bedoeld in artikel 30 lid 2a van de CAO voor de zuivelindustrie.

Artikel 2

Controlevoorschriften

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

Artikel 3

Algemene bepalingen

1. Indien de werkgever op grond van de wet, artikel 30 van de CAO dan wel de bepalingen in deze bijlage de loondoorbetaling en/of de aanvulling weigert of opschort brengt de werkgever de werknemer tijdig vóór de weigering of de schorsing van zijn voornemen daartoe en de reden(en) daarvan op de hoogte. In geval de werkgever gerechtigd is de loondoorbetaling en aanvulling voor een zekere periode te weigeren, kan hij voorschotten verschaffen. Deze voorschotten kunnen, als de loondoorbetaling en de aanvulling terecht blijken te zijn geweigerd, worden verrekend.
2. Indien de werkgever op grond van de wet, de CAO of deze bijlage de loondoorbetaling en aanvulling opschort, is hij verplicht tot betaling van het achters-tallige 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 5 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 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 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 IX TREFWOORDENREGISTER

Omschrijving	Pagina
Aanspraken VUT-regeling	62
Aanvullende uitkering na einde dienstbetrekking	36
Aanvullingen op uitkeringen WAO	34
Arbeid op feestdagen	21
Arbeid op het weekeinde	17
Arbeid op onaangename uren	17
Arbeidsduur	10
Arbeidsduur volcontinu 5 ploegendienst	19
Bedrijfsledengroep	41
Bedrijvenwerk	41
Beloning bij afwijkend rooster	21
Beloning bij verzuim als gevolg van ziekte, ongeval, zwangerschap of bevalling	33
Beloning overwerk	20
Beroepsbegeleidende leerweg	23
Betaling van de beloning	15
BHV-toeslag	15
Bid- en dankdagen	22
Consignatie	22
Contact Commissie	42
Dagelijkse arbeidstijden	12
Deeltijdwerknemer	23
Definities	7
Definities VUT-regeling	60
Dienstbetrekking	36
Dispensatie-aanvragen	42
Duur CAO-overeenkomst	43
Duur van de overeenkomst VUT-CAO	69
EHBO-diplomatoeslag	15
Einde dienstbetrekking	36
Eindejaarsuitkering	28
Extra opkomst	22
Extra vakantieuken bij nachtdiensten	26
Extra vrije uren oudere werknemers	11
Faciliteiten bedrijvenwerk	41
Feestdagen	21
Financiële verplichting van de uitkeringsinstantie resp. van de ex-werkgever	66
Flexibele arbeidsrelaties	38
Functieclassificatie geschillen	42
Functiegroepen en salarisschalen	13
Functielijst	48
Geschillen	42

Omschrijving		Pagina
Heffing VUT-regeling		61
Her-, bij- en omscholing werknemers		39
Herhalingsoefeningen		35
Hoogte van de VUT-uitkering		63
Indiensttreding en ontslag		36
Ingeleende krachten		39
Inhoudingen VUT-uitkeringen		65
Inrichting werktijdenregelingen		10
Invaliditeitspensioenregeling	Bijlage VI	72
Keuze verzekeraar Invaliditeitspensioen	Bijlage VI	72
Kinderopvang	Bijlage VII	75
Koop/verkoop van vakantieuren		27
Kort verzuim		30
Korter werken voor werknemers van 58 jaar en ouder		10
Leeftijdsbewust personeelsbeleid		44
Leerlingen		23
Loonsverhoging		14
Meerwerk		23
Model-Arbeidsovereenkomst	Bijlage III	54
Normale arbeidsduur		10
Normale arbeidstijden		12
Onaangename uren		17
Onbetaald verlof		31
Ongeval		33
Ongewenste intimiteiten		9
Ontslag		36
Ontslag bescherming BLG-bestuursleden		42
Opneming vakantieuren		27
Opzegging CAO		43
Opzegging van een dienstbetrekking		36
Opzegtermijn werkgever/werknemer		36
Overgangsbepaling Invaliditeitspensioen	Bijlage VI	72
Overleg op ondernemingsniveau		38
Overplaatsing binnen een onderneming		39
Overwerk		20
Overwerk oudere werknemers		20
Overwerktoeslag		20
Overzicht vernummerde artikelen CAO	Bijlage X	84
Partieel leerplichtige werknemers		18
Pensioen- c.q. Ziektekostenverzekeringen VUT-regeling		66
Personeelsvertegenwoordiging		41
Persoonlijke toeslag		14
Ploegendienst 55-plussers		18
Proeftijd		36
Protocol		43
Raamafpraak leeftijdsbewust personeelsbeleid		45
		81

Omschrijving		Pagina
Salarisschaal na overplaatsing		13
Salarisschalen per 1-4-2001	Bijlage II	50
Sanctiebepalingen ziekte- en arbeidsongeschiktheid	Bijlage VIII	76
Schaalsalaris leerlingen		24
Schoeisel		9
Scholingsfonds		45
Slaapuren Technische Dienst		21
Tijdstippen vakantieuren		27
Toepassing van de salarisschalen		14
Toeslag arbeid op feestdagen		22
Toeslag arbeid op het weekeinde		17
Toeslag arbeid op onaangename uren		17
Toeslag bij overplaatsing in andere werktijdenregeling		17
Toeslag volcontinu 5 ploegendienst		19
Trefwoordenregister	Bijlage IX	80
Tussentijdse wijzigingen VUT-CAO		69
Uitbetaling van beloning		15
Uitkering bij ziekte en ongeval		34
Uitvoering VUT-regeling		61
Uitzendkrachten		39
Vakantie		26
Vakantieuren werknemers uit niet-EU-landen		27
Vakantieuren, koop/verkoop van		27
Vakantierechten		26
Vakantieregistratie		26
Vakantietoeslag		28
Vakbondsverzuim		32
Vakopleiding		23
Vaststelling van de werktijdenregelingen		10
Vergoeding van consignatie en extra opkomst		22
Verhoging van het schaalsalaris		14
Verplicht overwerk		20
Verplichtingen van partijen		8
Verplichtingen van werkgever en werknemer		8
Verstrekken van informatie aan werknemersorganisaties		38
Vervoermiddelen		9
Vervroegde uittreding CAO	Bijlage V	59
Verzuim bij ziekte en ongeval		33
Verzuim voor het bijwonen van vergaderingen, congressen en cursussen		32
Volcontinu 5 ploegendienst		19
Vredesplicht		8
VUT- en Flexuz CAO		45
VUT-regeling		59
Waarneming van een functie		13
Wekelijkse arbeidsduur		10

Omschrijving	Pagina
Wekelijkse arbeidsduur oudere werknemers	10
Wekelijkse arbeidsduur volcontinu 5 ploegendienst	19
Werkings sfeer VUT-regeling	61
Werkkleding	9
Wetsartikelen	Bijlage IV 56
Ziekte	33
Ziektekostenverzekering	35

BIJLAGE X Lijst van vernummerde CAO-artikelen ten opzichte van de CAO voor de zuivelindustrie 2000/2001

Artikel in CAO 2001/2002	Titel	Artikel in CAO 2000/2001
1	Definities	1
2	Verplichtingen van partijen	2
3	Verplichtingen van werkgever en werknemer	3
4	Wekelijkse arbeidsduur	4 en nieuw
5	Vaststelling werktijdenregeling	4a
6	Wekelijkse arbeidsduur oudere werknemers	7a en nieuw
7	Dagelijkse arbeidstijden	8
8	Functiegroepen en salarisschalen	9
9	Toepassing salarisschalen	10
10	Persoonlijke toeslag	11
11	EHBO-diplomatoeslag en BHV-toeslag	13
12	Betaling van de beloning	16
13	Arbeid op onaangename uren	20
14	Arbeid op het weekeinde	21
15	Toeslag bij overplaatsing in een andere werktijdenregeling	17, 20, 21
16	Volcontinu 5 ploegendienst	nieuw
17	Overwerk	18
18	Beloning bij afwijkend rooster	19a
19	Arbeid op feestdagen	22
20	Vergoeding van consignatie en extra opkomst	22a
21	Deeltijdwerknemer	art. 6, 18a en nieuw
22	Leerlingen	25
23	Partieel leerplichtige werknemers	25a
24	Vakantie	26
25	Koop/verkoop van vakantieuren	nieuw
26	Toeslagen	27
27	Kort verzuim	28
28	Onbetaald verlof	28a
29	Verzuim bijwonen vergaderingen, congressen en cursussen	29
30	Verzuim bij ziekte en ongeval	30
31	Ziektekostenverzekering	30b
32	Herhalingsoefening	31
33	Indiensttreding en ontslag	32
34	Aanvullende uitkering na einde dienstbetrekking	33
35	Overleg op ondernemingsniveau	33b
36	Personeelsvertegenwoordiging	34
37	Bedrijvenwerk	34a
38	Contact Commissie	35
39	Protocol	36
40	Duur der overeenkomst	37

Protocol		Protocol
Bijlage I	Functionielijst van de meest voorkomende functies etc.	Bijlage I
Bijlage II	Salarisschalen	Bijlage IIa
Bijlage III	Model-arbeidsovereenkomsten	Bijlage V
Bijlage IV	Teksten van de in de CAO genoemde wetsartikelen	Bijlage VI
Bijlage V	CAO vervroegde uittreding zuivelindustrie	Bijlage VII
Bijlage VI	Invalideitpensioenregeling	Bijlage VIII
Bijlage VII	Regeling kinderopvang	Bijlage X
Bijlage VIII	Sanctiebepalingen ziekte- en arbeidsongeschiktheid	Bijlage XI
Bijlage IX	Trefwoordenregister	Bijlage IX
Bijlage X	Overzicht vernumming CAO-artikelen	nieuw