nederlandse zuivel organisatie

COLLECTIEVE

ARBEIDSOVEREENKOMST

voor de

ZUIVELINDUSTRIE

voor de periode 1 april 2026 tot en met 31 maart 2028

Cao voor de Zuivelindustrie

Voor de periode van 1 april 2026 tot en met 31 maart 2028

Tussen de
Nederlandse Zuivel Organisatie (NZO) gevestigd te Den Haag
enerzijds

en

FNV, gevestigd te Utrecht,
CNV, gevestigd te Utrecht
De Unie, gevestigd te Culemborg
anderzijds

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Onze visie

In de Zuivelindustrie hechten we veel waarde aan het vermogen en de bereidheid van de werknemer om tijdens de hele loopbaan gezond en functioneel te blijven werken, binnen de eigen onderneming of daarbuiten.
De werknemer is verantwoordelijk voor het ontwikkelen van zijn talenten en het op peil houden van zijn kennis en vaardigheden. De werkgever faciliteert dit door een omgeving te creëren waarin de werknemer zich kan ontwikkelen en zijn talenten daadwerkelijk kan inzetten.
In de Zuivelindustrie staan volwassen arbeidsverhoudingen centraal. Dit kenmerkt zich door:

- gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer;
- dialoog;
- wederzijds vertrouwen;
- ruimte geven en krijgen;
- gelijkwaardigheid met oog voor ieders belang.

Werkgevers en vakbonden vinden een constructief overleg belangrijk. Hierbij speelt ook de medezeggenschap een belangrijke rol. Op basis van vertrouwen en gezamenlijke belangen werken partijen aan de ontwikkeling van werknemers en de ondernemingen.

Inhoudsopgave

1.Arbeidsrelatie 5
Artikel 1 Werkingssfeer en karakter cao 5
Artikel 2 Duur van de cao 5
Artikel 3 Definities 6
Artikel 4 In dienst bij je werkgever en ontslag 9
2.Tijd en Geld 10
Artikel 5 A. Functiegroepen en salarisschalen 10
Artikel 5 B. Arbeidsmarkttoeslag (AMT) 13
Artikel 6 Wekelijkse arbeidsduur 14
Artikel 7 Dienstrooster 17
Artikel 7A Vergoeding voor wisseling diensten 20
Artikel 8 Werken op een feestdag 21
Artikel 9 Overwerk 21
Artikel 10 Consignatie en extra opkomst 22
Artikel 11. A 58-jarigenregeling 24
Artikel 11. B Extra vrije uren voor werknemers van 61 jaar en ouder 26
Artikel 11. C Vitaliteitsregeling 27
Artikel 12 Vakantie (de leden 1 en 2 van dit artikel gelden niet voor werknemers in een volcontinu 5-ploegendienst) 28
Artikel 13 A Werken in de volcontinu 5-ploegendienst 29
Artikel 13 B Parttime werken in de volcontinu 5-ploegendienst 30
Artikel 14 Kopen en verkopen van je bovenwettelijke vakantie-uren 31
Artikel 15 Bijzonder verlof 31
Artikel 16 Mantelzorg 33
Artikel 17 Reservisten 33
Artikel 18 Onbetaald verlof 33
Artikel 19 Vakantietoeslag 34
Artikel 20 Eindejaarsuitkering 34
Artikel 21 EHBO-diplomatoeslag en BHV-toeslag 35
Artikel 22 Werkgeversbijdrage voor de verplichte collectieve pensioenspaarregeling voor (onderdelen van) werkgevers die niet onder de pensioen-cao vallen 35
Artikel 23 Arbeidsongeschiktheidsverzekering 36
3.Gezondheid 37
Artikel 24 Ziekte/arbeidsongeschiktheid 37
Artikel 25 Financieel gesprek 38
Artikel 26 Loopbaancheck 38
4.Ontwikkeling 39
Artikel 27 Voor werknemers die een BBL-traject volgen 39
Artikel 28 Stagevergoeding 39
Artikel 29 Vitaliteit 39
5.Arbeidsverhoudingen 40
Artikel 30 Verplichtingen van werkgevers en werknemers 40
Artikel 31 Overleg op ondernemingsniveau 40
Artikel 32 Contact Commissie 41
Artikel 33 Vrijaf voor het bijwonen van vakbondsbijeenkomsten 42
Artikel 34 Faciliteiten voor kaderleden 43
ADDENDUM structurele afspraken als gevolg van nieuwe toeslagenmatrix en pauzebeleid 44
Bijlage I Toelichtende bijlage met voorbeelden bij artikelen 45
Bijlage II Protocol bij de cao 1 april 2026 tot en met 31 maart 2028 50
Bijlage III Functielijst 51
Bijlage IV Salarisschalen 52
Bijlage V Salarisschalen voor werknemers met een arbeidsbeperking 54
Bijlage VI Arbeidsongeschiktheidsverzekering 56

1. Arbeidsrelatie

De arbeidsrelatie kenmerkt zich door een volwassen arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer. Deze arbeidsrelatie moet bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van de werknemers.

Artikel 1 Werkingssfeer en karakter cao

Werkingssfeer

1. De cao geldt voor ondernemingen in de Zuivelindustrie. Dat zijn ondernemingen die meer dan 10 miljoen kg rauwe koemelk per kalenderjaar bewerken of verwerken.
2. De cao is niet van toepassing op
   a. Hochwald Nederland b.v.
   b. ondernemingen of het onderdeel van een onderneming waarvoor de cao voor het Partikuliere Kaaspakhuisbedrijf geldt.
3. Je werkgever mag alleen afwijken van de bepalingen van deze cao als dit in het artikel is aangegeven. Tenzij je werkgever toestemming heeft van de Contact Commissie om af te wijken (zie artikel 31).
4. Rechten die voortvloeien uit bepalingen van eerdere cao's komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de bepalingen van deze cao. Deze heeft, voor zover deze mindere aanspraken aan jou geeft, voorrang op de voorgaande cao('s). Als je individuele afwijkende afspraken hebt, die niet uit een eerdere cao voortvloeien, blijven die voor jou wel van toepassing.

Artikel 2 Duur van de cao

Looptijd

1. Deze cao heeft een looptijd van 1 april 2026 tot en met 31 maart 2028. Dit betekent dat de cao eindigt op 31 maart 2028 zonder dat één van de vakbonden de cao opzegt.

Wijziging cao

2. Je werkgever of de vakbonden kunnen naar aanleiding van een ingrijpende verandering een wijziging van de cao voorstellen. Als je werkgever of de vakbond daar een voorstel voor indient, neemt de andere partij deze in behandeling.
3. Het kan voorkomen dat je werkgever en de vakbonden geen overeenstemming bereiken binnen 1 maand nadat zij de voorstellen uit lid 2 schriftelijk indienen. De partij die het voorstel heeft ingediend, heeft dan de mogelijkheid de cao op te zeggen met 1 maand opzegtermijn.

4. Werknemers en werkgevers zijn verplicht om alle afspraken na te komen die in deze cao staan. Willen zij deze afspraken tijdens de looptijd van deze cao veranderen? Dan mogen zij hiervoor niet staken of andere acties voeren.
De cao heeft een standaard karakter. Dit betekent dat een werkgever niet mag afwijken van de cao-afspraken, ook niet ten gunste voor de werknemer, tenzij in een betreffend cao-artikel anders is verwoord.

Protocol

5. Het protocol in bijlage II maakt onderdeel uit van deze cao.

Artikel 3 Definities

Werkgever

1. Een rechtspersoon (bijvoorbeeld een bv) die valt onder de werkingssfeer van deze cao.

Vakbond

2. De bij deze cao betrokken vakbonden.

Werknemer

3. Als je als persoon op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst werkt bij de werkgever in functiegroep I tot en met VIII uit bijlage III.
In deze cao wordt de werknemer, voor zover mogelijk, aangesproken met 'je'.

Fulltimer

4. Als je gemiddelde arbeidsduur die je hebt afgesproken met je werkgever 36 uur per week is. Op basis van het gestelde in cao-artikel 6 is het mogelijk als je in dagdienst werkt een arbeidsduur van 40 uur overeen te komen. Jouw werkgever moet hier wel mee instemmen. De arbeidsvoorwaarden in deze cao gekoppeld aan de fulltime arbeidsduur van 36 uur stelt je werkgever naar rato (40/36) bij.

Parttimer

5. Als je gemiddelde arbeidsduur die je hebt afgesproken met je werkgever minder is dan 36 uur per week.
De bepalingen in deze cao zijn dan naar rato voor jou van toepassing, tenzij in een artikel anders is vermeld.

Medezeggenschap

6. De gekozen Ondernemingsraad en haar commissies bij je werkgever of de personeelsvertegenwoordiging als de Ondernemingsraad ontbreekt.

BW

7. Het Burgerlijk Wetboek

Partner

8. a. je echtgeno(o)t(e);
b. je geregistreerd partner;
c. een persoon met wie je een samenlevingsovereenkomst hebt.

Dagvenster

9. 06:30 – 17:00 uur.

Dienst

10. Het aantal aaneengesloten uren dat je bent ingepland.

Dienstrooster	11.	Een regeling die aangeeft op welke dagen van de week en tijdstippen van de dag je werkt.
Nachtdienst	12.	Als je minimaal 3 uur werkt tussen 23:00 en 06:00 uur
Schaalsalaris	13.	Het schaalsalaris dat je werkgever je maandelijks uitbetaalt. Het bedrag staat in de tabellen in bijlage IV.
Functiesalaris	14.	Je schaalsalaris vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag of arbeidsmarkttoeslag (AMT).
Functiejaren	15.	Het aantal onafgebroken jaren waarin je in dezelfde functiegroep bent ingedeeld
Uurloon	16.	Dit is 0,639% van het fulltime functiesalaris
Uurloon bij afwezigheid	17.	A. Als je afwezig bent, berekent je werkgever het uurloon bij afwezigheid op basis van de volgende componenten: o Schaalsalaris o Een eventuele persoonlijke toeslag; o Een eventuele (afbouw) arbeidsmarktoeslag (AMT) op grond van het gestelde in cao artikel 5B. o (afbouw)Ploegentoeslag (of toeslag op basis van de matrix in een variabel rooster) o EHBO/BHV toeslag o Matrix compensatie o (Vaste) Consignatietoeslag B. Bij een vaste cyclus/vooruitkijken en als je een vaste ploegentoeslag ontvangt wordt het uurloon bij afwezigheid bepaald door alleen de vaste componenten genoemd onder A. Als er in deze situatie naast vaste componenten ook variabele componenten worden uitbetaald zoals genoemd onder A, dan heeft de werkgever voor deze componenten keuze uit de opties onder C om te bepalen hoe deze worden meegenomen in het uurloon bij afwezigheid. C. Als je in een variabel rooster werkt en/of geen vaste ploegentoeslag ontvangt dan moet de werkgever terugkijken om jouw uurloon bij afwezigheid te bepalen. Hiervoor heeft de werkgever twee opties die hieronder zijn weergegeven. Als je nieuw in dienst bent of in een voor jou nieuwe functie bent gestart dan kan je werkgever nog geen gemiddelde voor jou over 12 maanden berekenen. In dit geval hanteert je werkgever een gemiddeld uurloon bij afwezigheid dat ook van toepassing is bij de werknemers van jouw afdeling.

Optie 1: de werkgever bepaalt de periode van terugkijken (13, 26, 39 of 52 weken) en berekent over die periode jouw gemiddelde uurloon bij afwezigheid op basis van de componenten zoals onder A weergegeven. Voor toeslagen uit lid A die als een percentage op het uurloon worden uitgedrukt, zoals bij de ploegentoeslag, wordt een gemiddelde toeslag per uur berekend over alle uren die tot de arbeidsduur, niet zijnde overwerk, binnen de periode van terugkijken behoren. Voor toeslagen uit lid A die als een nominaal bedrag worden uitgekeerd, wordt een gemiddeld bedrag per uur berekend door het totale bedrag aan toeslag over de periode van terugkijken te delen op alle uren die tot de arbeidsduur, niet zijnde overwerk, binnen de periode van terugkijken behoren.

Optie 2: de werkgever berekent op 1 januari van het kalenderjaar jouw gemiddelde uurloon bij afwezigheid op basis van de bovenstaande componenten over de 12 maanden (volledige kalenderjaar) voorafgaand aan 1 januari. Dit uurloon bij afwezigheid hanteert de werkgever het gehele kalenderjaar. In een volgend kalenderjaar berekent de werkgever opnieuw het dan geldende uurloon bij afwezigheid. Voor toeslagen uit lid A die als een percentage op het uurloon worden uitgedrukt, wordt een gemiddelde toeslag per uur berekend over alle uren die tot de arbeidsduur, niet zijnde overwerk, over het voorbije kalenderjaar behoren. Voor toeslagen uit lid A die als een nominaal bedrag worden uitgekeerd, wordt een gemiddeld bedrag per uur berekend door het totale bedrag aan toeslag over het voorbije kalenderjaar te delen op alle uren die tot de arbeidsduur, niet zijnde overwerk, over het voorbije kalenderjaar behoren.

Uitzendkracht 18. Een persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst met een uitzendbureau werkt bij de werkgever.

Dagvers 19. Een werkgever in Dagvers is een bedrijf dat consumptiemelkproducten produceert door rauwe melk te pasteuriseren.

Artikel 4 In dienst bij je werkgever en ontslag

Arbeidsovereenkomst 1. Je werkgever maakt onderscheid tussen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd.
Je werkgever legt schriftelijk vast welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Als dit niet is vastgelegd, is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan.
Daarnaast staat in je arbeidsovereenkomst in ieder geval het volgende:

- Je functie en functiegroep;
- Je (functie)salaris;
- De afgesproken arbeidsduur;
- Een eventuele proeftijd.
- Of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd is aangegaan

Daarnaast is in de arbeidsovereenkomst of op de salarisstrook opgenomen of er sprake is van een oproepovereenkomst
Op jouw arbeidsovereenkomst zijn de wettelijke bepalingen over proeftijd en de opzegtermijn van toepassing.

Proeftijd 2. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan een proeftijd gelden.
De geldende wetgeving bij het sluiten van deze cao is: bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan je werkgever alleen een proeftijd van één maand toepassen als de arbeidsovereenkomst langer dan 6 maanden is. Als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan twee jaar duurt of voor onbepaalde tijd is dan kan je werkgever een proeftijd van twee maanden toepassen.
Het opzegverbod van je werkgever bij ziekte geldt niet tijdens je proeftijd.

Opzegtermijn 3. Je werkgever hanteert bij het opzeggen van jouw arbeidsovereenkomst de opzegtermijnen uit artikel 7:672 BW.
Deze opzegtermijnen gelden niet bij, ontslag vanwege dringende reden en tijdens je proeftijd.
Als je zelf opzegt dan is je opzegtermijn één maand.
De opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de volgende maand.

AOW 4. Je arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Uitzendkracht 5. In afwijking van artikel 7:668a lid 2 BW geldt het volgende: alle perioden die jij als werknemer in dezelfde functie eerst bij jouw werkgever als uitzendkracht hebt gewerkt, tellen bij elkaar opgeteld mee als 1 schakel in de keten.

2. Tijd en Geld

Een optimale balans tussen jouw belangen en situatie en die van de werkgever (balans werk-privé) verhoogt de tevredenheid en de productiviteit. Het is daarom belangrijk dat jij als werknemer de ruimte krijgt en neemt, om in gesprek met je leidinggevende tot passende (maatwerk)afspraken te komen over jouw werktijd, werklocatie en verlof. Tegelijk is het voor jouw werkgever belangrijk dat hij op je kan rekenen op de momenten die belangrijk zijn voor de onderneming.
De inzet van jou als werknemer is essentieel. Je beloning is dan ook gebaseerd op de inhoud van je functie. Eigen verantwoordelijkheid voor resultaat en duidelijke verwachtingen tussen werknemers en leidinggevenden rondom het functioneren zijn belangrijke uitgangspunten.

Artikel 5 A. Functiegroepen en salarisschalen

Functie

1. Je functie is ingedeeld aan de hand van de functielijst. De meest voorkomende functies vind je in bijlage III.

Schaalsalaris

2. Je schaalsalaris is gebaseerd op je functiegroep en het aantal functiejaren.

Uitbetalen Functiesalaris

Je werkgever betaalt je uiterlijk op de laatste dag van de maand het functiesalaris uit. Tevens stelt je werkgever een salarisstrook beschikbaar met in ieder geval de volgende gegevens:

- Je naam en je registratienummer;
- De maand waarover je het functiesalaris uitbetaald krijgt;
- Het brutobedrag gespecificeerd in je functiesalaris, je functiegroep, je toeslagen, eventuele vergoeding voor overwerk en andere beloning;
- De loonheffing en premies sociale verzekeringswetten;
- Specificatie van andere toegepaste kortingen.

De salarisstrook voldoet aan artikel 7:626 BW.

Salarisschalen

3. De salarisschalen staan in bijlage IV.

Collectieve verhoging

4. De salarisschalen en individuele salarissen worden verhoogd:
   - per 1 april 2026 met terugwerkende kracht met 3,3%, maar alleen als je in augustus 2026 nog in dienst was van je werkgever,
   - per 1 januari 2027 met 1,75%,
   - per 1 mei 2027 met 1,75%.

Eenmalige uitkering

5. Daarnaast heb je, als je op 1 juli 2026 in dienst was bij je werkgever en dat op 1 januari 2027 nog steeds bent, in januari 2027 recht op een eenmalige uitkering van € 250 bruto. Als je parttimer bent geldt deze uitkering naar rato. Als je gemiddeld 33,6 uur per week werkt in de volcontinu 5-ploegendienst ben je fulltimer.
   Deze eenmalige uitkering geldt ook voor de uitzendkracht die op 1 juli 2026 werkzaam was voor de werkgever en dat op 1 januari 2027 nog steeds is.

Als je deelneemt aan de regelingen als bedoeld in de artikelen 11A, 11B of 11C wordt voor de berekening van de uitkering uitgegaan van de overeengekomen arbeidsduur op de dag voorafgaand aan de eerste dag van deelname aan de desbetreffende regeling.

Arbeidsbeperking

6. De salarisschalen voor werknemers met een arbeidsbeperking die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie als bedoeld in de Participatiewet staan in bijlage V.
De werkgever verhoogt deze salarisschalen zodra het wettelijk minimumloon ook wordt verhoogd.
Deze salarisschaal geldt voor de werknemers die niet zelfstandig 100% van het wettelijk minimum loon kunnen verdienen bij een fulltime functie.
Lid 4 is op deze groep werknemers niet van toepassing.

Individuele verhoging

7. De verhoging van je schaalsalaris op basis van functiejaren vindt op 1 januari plaats. Je ontvangt deze niet op 1 januari als je op 1 juli van het vorige kalenderjaar nog niet in dienst was. Je ontvangt dan pas 1 jaar later op 1 januari de verhoging.

Waarnemen hogere functie

8. Neem je langer dan 1 maand voor minimaal 2/3 een hogere functie waar?
Dan zijn er 2 opties voor het schaalsalaris dat behoort bij de hogere functie:

I. Neem je langer dan 1 maand, maar korter dan 1 jaar voor minimaal 2/3 een hogere functie waar? Dan betaalt je werkgever je tijdens de waarneming het schaalsalaris van de hogere functie. Na afloop van de waarneming betaalt je werkgever je jouw oorspronkelijke schaalsalaris.
II. Neem je 1 jaar of langer voor minimaal 2/3 een hogere functie waar? Dan betaalt je werkgever je na afloop ten minste het schaalsalaris dat je ook ontving tijdens de waarneming. Je functiegroep blijft zowel tijdens de waarneming als na de waarneming gelijk. Als het maximum van de salarisschaal bij jouw functiegroep niet toereikend is, betaalt je werkgever je het overige deel als een persoonlijke toeslag. Dit is toegelicht met een voorbeeld in bijlage I.

Overplaatsen hogere functie

9. Plaatst je werkgever je definitief over in een hogere functie? Dan deelt je werkgever je in de bijbehorende salarisschaal in. Dit is vanaf de eerste betalingsperiode na de overplaatsing.
Bij de indeling in een hogere salarisschaal is de verhoging van het schaalsalaris als volgt: minimaal de helft van het verschil tussen de 2 schaalsalarissen bij 0-functiejaren. Of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris gelijk te stellen aan het eerstvolgende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.

Overplaatsen lagere functie

10. Bij overplaatsing in een lager ingedeelde functie, wijzigt eventueel je schaalsalaris. Het wijzigt vanaf de betalingsperiode volgend op het moment waarop je werkgever je naar een lagere functie overplaatst. Er zijn 2 situaties:

Eigen verzoek

I. Bij overplaatsing in een lager ingedeelde functie op eigen verzoek wijzigt je schaalsalaris. De verlaging is de helft van het verschil tussen de 2 schaalsalarissen bij 0-functiejaren. Of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris gelijk te stellen aan het eerstvolgende hogere bedrag in de lagere salarisschaal.

Medische redenen

II. Bij overplaatsing in een lager ingedeelde functie vanwege medische redenen deelt je werkgever je in de lagere salarisschaal in. Je behoudt echter het oorspronkelijke salaris. Het eventuele verschil is een persoonlijke toeslag. Je werkgever indexeert deze niet.

Je werkgever mag in positieve zin afwijken van dit artikellid.

Niet-vakvolwassen

11. Je werkgever heeft de mogelijkheid bij niet-vakvolwassenheid je maximaal 2 aaneengesloten jaren in 1 schaal lager te plaatsen dan de schaal van je functie. Dit kan als je voor het eerst start met werken in de Zuivelindustrie en je nog onvoldoende kennis en functie-ervaring hebt.

Persoonlijke toeslag

12. a. Je werkgever verhoogt je schaalsalaris met een persoonlijke toeslag als je deze hebt vanwege:
   - de herziening van de beloningsstructuur van 1 januari 1981;
   - de herziening van de functielijst per 1 januari 1991;
   - de herziening van de beloningsstructuur per 1 april 2001;
   - de herziening van de functielijst per 1 januari 2005.

   Je werkgever verhoogt deze persoonlijk toeslag niet tijdens de looptijd van de cao.

   b. Je persoonlijke toeslag vervalt geheel of gedeeltelijk bij overplaatsing naar een hogere functie waarbij je nieuwe schaalsalaris gelijk of hoger is dan je oude schaalsalaris plus persoonlijke toeslag.

   c. Je werkgever verhoogt je schaalsalaris met een persoonlijke toeslag als je deze hebt vanwege de aanpassing van het functiehandboek in 2014. Je werkgever verhoogt deze persoonlijke toeslag per cao-periode met de structurele cao-verhoging.

Uitzendkrachten

13. Je werkgever verzekert zich ervan dat de ingeleende krachten beloond worden volgens de beloningsbepalingen van dit artikel, artikel 6 lid 2, artikel 7 lid 3, lid 4, lid 5, lid 6, artikel 8, artikel 9, artikel 10, artikel 13A lid 1 en 2 en artikel 21 lid 1 en lid 2.
Als met deze bepaling ten nadele van uitzendkrachten wordt afgeweken van de essentiële arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 8 lid 1 van de Waadi, dan moet dit nadeel volledig worden gecompenseerd met andere essentiële arbeidsvoorwaarden als bedoeld in dat artikellid.

De vakantietoeslag berekent de werkgever over de beloningsbepalingen die van toepassing zijn op de ingeleende kracht.
De structurele verhogingen als bedoeld in lid 4(van 3,3% per 1 april 2026 (alleen als de uitzendkracht in augustus nog steeds werkzaam was voor de werkgever), 1,75% per 1 januari 2027 en 1,75% per 1 mei 2027) gelden ook voor uitzendkrachten.
Dit artikel geldt niet voor uitzendkrachten die conform de ABU-cao of NBBU-cao niet onder inlenersbeloning vallen.

Artikel 5 B. Arbeidsmarkttoeslag (AMT)

Functie

1. Ben je werkzaam in één van de volgende referentiefuncties:

ORBA referentiefunctienamen 2026	*ORBA referentiefunctienamen vóór 2026*
5.01 Werkvoorbereider TD	4.02 Werkvoorbereider TD
5.02 1e Monteur	4.01 Voorman TD
5.03 Besturingstechnicus	4.03 Besturingstechnicus
5.04 Allround monteur	4.04 Allround storingsmonteur
5.05 Monteur E	4.05 Monteur E
5.06 Monteur W	4.06 Monteur W

dan geldt per 1 juli 2025 een arbeidsmarkttoeslag (AMT). Deze AMT geldt als proefperiode, namelijk tot en met het einde van de looptijd van deze cao. De hierboven voorgestelde AMT geldt ook als de werknemer werkzaam is in een functie met een andere naam, maar waarbij bij de waardering van de functie de referentiefunctie als meest geschikte leidraad dient.

Hoogte

2. De hoogte van de AMT is bepaald op 10% van het actuele salarisbedrag in de salarisschaal. Als je in aanmerking komt voor een AMT dan zal je werkgever een toeslag van 10% bovenop jouw schaalsalaris uitbetalen. Deze toeslag telt mee in de berekening van vakantiegeld, eindejaarsuitkering, pensioen en overwerk en eventuele ploegentoeslag.

Voortzetting

3. Het voortzetten van de afspraak bepalen cao-partijen per nieuw af te sluiten cao. Voortzetten van de afspraak vergt de instemming van alle cao-partijen.

Afbouw

4. Als de afspraak niet wordt voorgezet, zal de toeslag in drie jaar worden afgebouwd.

   Als je een AMT hebt en een andere functie gaat uitvoeren die niet is gekoppeld aan de AMT uit de cao, dan bouwt je werkgever de AMT in 12 maanden af in stappen van 1/12. Voor de datum van benoeming in de andere functie stelt je werkgever het bedrag behorende bij 10% AMT vast en vervolgens geldt de afbouw in 12 maanden in stappen van 1/12. Eventuele cao- en andere salarisverhogingen gedurende deze afbouwperiode zijn dus niet van toepassing op het afbouwende AMT-bedrag.

Artikel 6 Wekelijkse arbeidsduur

Arbeidsduur

1. De gemiddelde arbeidsduur over een jaar berekend, is 36 uur per week voor een fulltimer. De wekelijkse arbeidstijd voor werknemers in een volcontinu 5-ploegendienst is opgenomen in artikel 13.

   Als je in dagdienst werkt kan je jouw werkgever verzoeken om 40 uur per week te werken als fulltimer. Dit is op basis van jouw eigen vrijwilligheid en tevens maatwerk voor je werkgever. Je werkgever bekijkt in jouw situatie of kan worden ingestemd met jouw verzoek. Hierbij gelden de regels ten aanzien van aanpassing van de arbeidsduur uit de wet flexibel werken.

   Deze afspraak om 40 uur te werken in plaats van 36 uur heeft een tijdelijk karakter tot 1 april 2028. De cao-partijen evalueren deze tijdelijke afspraak tijdig en het vergt de instemming van beide partijen om de regeling voort te zetten. In aanvulling daarop hebben vakbonden de mogelijkheid eenzijdig te besluiten deze afspraak stop te zetten na de looptijd van deze cao. Als blijkt dat verdere voortzetting van de afspraak niet aan de orde is, treden cao-partijen in overleg over de groep die op dat moment gebruik maakt van deze regeling.

Inplannen

2. De Arbeidstijdenwet is van toepassing. Daarnaast gelden de volgende voorwaarden voor full- en parttimers:
   a. Je werkgever mag je maximaal 9 uur per dienst inplannen. Dit geldt niet als je werkt in de vervoerssector.
   b. In een nachtdienst mag je werkgever je maximaal 8 uur per dienst inplannen. Werk je in een 5-ploegendienst volcontinu dan is dit maximaal 9 uur.
   c. Je werkgever mag je maximaal 40 nachtdiensten in een aaneengesloten periode van 16 weken inplannen.
      Je werkgever mag je maximaal 5 nachtdiensten achter elkaar inplannen.

d. Een continurooster is een rooster met 44 of meer nachtdiensten per kalenderjaar (jaarcyclus). In een continurooster betaalt je werkgever alle pauzes door. Dit is inclusief de pauzes van je andere diensten, ochtend-, late of dagdienst.
In een rooster met minder dan 44 nachtdiensten per jaar (jaarcyclus) betaalt je werkgever alleen de pauze door in de nachtdiensten. De pauzes in de overige diensten zijn onbetaald.
Bij een rooster zonder nachtdiensten zijn de pauzes onbetaald.

Als je in een rooster met nachtdiensten werkt dan is het (jaar)rooster van de fulltimer leidend voor het bepalen van het betalen van de pauzes. Voor werknemers die gebruik (gaan) maken van de 58+ / 61+ regeling of de vitaliteitsregeling en door deelname aan één van deze regelingen minder dan 44 nachtdiensten werken, blijven de pauzes betaald.
Als een fulltimer alle pauzes doorbetaald krijgt, dan geldt dat ook voor jou als je minder dan 44 nachtdiensten in je (jaar)rooster werkt.

De werkgever komt met het uitzendbureau overeen dat artikel 6 lid 2 door het uitzendbureau ook wordt toegepast op de uitzendkracht. Ook voor uitzendkrachten geldt dat, wanneer zij vast werkzaam zijn in een continurooster met 44 of meer nachtdiensten per kalenderjaar, ze alle pauzes doorbetaald krijgen. Dus inclusief de pauzes van de andere diensten, zoals de ochtend-, late of dagdienst. Werkt een uitzendkracht in een continurooster met minder dan 44 nachtdiensten per jaar (jaarcyclus) dan heeft hij alleen recht op doorbetaalde pauzes in de nachtdiensten. De pauzes in de overige diensten zijn onbetaald. Bij een rooster zonder nachtdiensten zijn de pauzes onbetaald.

Werknemers en uitzendkrachten waarvoor geldt dat zij niet werkzaam in een continurooster met 44 of meer nachtdiensten per jaar maar in verschillende roosters werken, hebben ook recht op doorbetaling van alle pauzes wanneer er op jaarbasis sprake is van 44 of meer nachtdiensten.
Voor de praktische uitvoering van deze afspraak hebben cao-partijen het volgende afgesproken:
Wanneer op voorhand niet te bepalen is of er sprake zal zijn van 44 of meer nachtdiensten op jaarbasis en er geldt een **maandelijkse betaling**, is het aan de werkgever om voor de werknemer te bepalen of punt 1 dan wel punt 2 wordt toegepast, dan wel met het uitzendbureau overeen te komen of punt 1 of punt 2 wordt toegepast.

1. Achteraf vaststellen

Is er in de voorbije maand sprake geweest van 3,5 of meer nachtdiensten dan worden de pauzes in alle diensten van deze maand doorbetaald. Dus inclusief de pauzes van de andere diensten, zoals de ochtend-, late of dagdienst. Is er in de voorbije maand sprake geweest van tenminste 1 maar minder dan 3,5 nachtdiensten dan worden alleen de pauzes in de nachtdiensten doorbetaald. De nabetaling vindt in de daarop volgende maand plaats en geldt ook voor de uitzendkrachten die op dat moment niet meer in het bedrijf van de werkgever werken en/of in dienst zijn van het uitzendbureau. Voor de nabetaling geldt het uurloon inclusief de bijbehorende toeslag volgens de matrix uit lid 3 van artikel 7. Het achteraf doorbetalen van de pauzes kan niet tot overwerk leiden.

2. Vooraf vaststellen

Omdat ervan uit wordt gegaan dat de werknemer of uitzendkracht (ook) in nachtdiensten werkzaam zal zijn, worden de pauzes van alle diensten doorbetaald. Dus inclusief de overige diensten, zoals de ochtend-, late of dagdienst.

Voor de uitzendkrachten die op weekbasis worden uitbetaald, kan de werkgever kiezen om met het uitzendbureau overeen te komen om punt 3 of 4 toe te passen:

3. Achteraf vaststellen

Als de uitzendkracht in de voorbije week minimaal 0,85 nachtdienst heeft gewerkt dan worden alle pauzes in die betreffende week doorbetaald. Voor de uitbetaling van alle uren inclusief de pauzes geldt het uurloon inclusief de bijbehorende toeslag volgens de matrix uit lid 3 van artikel 7. Het achteraf doorbetalen van de pauzes kan niet tot overwerk leiden.

4. Vooraf vaststellen

Als de uitzendkracht in de komende week in tenminste 0,85 nachtdienst is ingeroosterd, worden de pauzes in alle diensten in die betreffende week doorbetaald. Voor alle uren inclusief de pauzes, geldt het uurloon en de bijbehorende toeslag volgens matrix uit lid 3 van artikel 7.

Artikel 7 Dienstrooster

Vaststellen dienstrooster

1. Je werkt volgens een dienstrooster.
Je werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een dienstrooster vast. In dit dienstrooster staat jouw arbeidstijd.
Je werkgever deelt het dienstrooster minimaal 28 dagen voor ingang van de eerste dienst aan jou mee.
Je werkgever probeert een wijziging van je dienstrooster zoveel mogelijk te voorkomen.

   Werknemers die in een dienstrooster met een vaste cyclus (met terugkerend patroon) werken, krijgen een vaste gemiddelde toeslag op basis van een rooster (jaarcyclus).
Een werkgever in Dagvers kan hiervan in overleg met de medezeggenschap afwijken.

Wijziging dienstrooster

2. Als je dienstrooster wijzigt terwijl je in een vaste cyclus met een vaste gemiddelde toeslag werkt dan heeft de wijziging geen financiële consequenties voor jou. Als een wijziging binnen 7 dagen (7x24uur) nodig is dan gaat dit in overleg met jou.

   Als je niet in een vaste cyclus met een vaste gemiddelde toeslag werkt geldt:
   - wijzigt je werkgever een dienst in je dienstrooster uiterlijk 7 dagen (7x24 uur) voor aanvang van je dienst?
     Dan betaalt je werkgever de toeslagen die horen bij je nieuwe dienstrooster.
     Als dit niet lukt en een wijziging binnen 7 dagen (7x24 uur) is nodig, dan gaat dit in overleg met jou.
   - wijzigt je werkgever een dienst in je dienstrooster binnen 7 dagen (7x24 uur) voor aanvang van je dienst?
     Dan betaalt je werkgever je minimaal de toeslagen die horen bij je oorspronkelijke rooster. Als hogere toeslagen gelden voor je gewijzigde dienstrooster dan betaalt je werkgever je de hogere toeslagen.

Toeslag

3. Als je op verzoek van je werkgever buiten het dagvenster werkt, betaalt je werkgever je een toeslag. Je werkgever betaalt geen toeslag als je op eigen verzoek buiten het dagvenster werkt.
De toeslag voor het werken buiten het dagvenster op verzoek van je werkgever volgt voor zowel full- als parttimers uit onderstaande tabel

Van	Tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
17:00	24:00	34,2%	34,2%	34,2%	34,2%	34,2%	100%	100%
06:30	17:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	45%	100%
00:00	06:30	37%	37%	37%	37%	37%	37%	125%

Als je op het moment van invoering (1 januari 2017 en in dienst voor 1 juli 2016) van de bovenstaande matrix al in de volcontinu 5-ploegendienst werkt en daarmee 31,11% als ploegentoeslag ontving, krijg je een matrixcompensatie ter waarde van het verschil tussen de oorspronkelijke toeslag en de huidige toeslag, zijnde 2,41%. Deze matrixcompensatie is welvaartsvast (algemene loonontwikkeling cao) en pensioengevend. Over deze matrixcompensatie ontvang je vakantietoeslag en je eindejaarsuitkering.
Voor werknemers die de matrixcompensatie ontvangen op 1 april 2024, geldt dat zij deze te allen tijde behouden. Voor werknemers waarvan de matrixcompensatie op of na 1 januari 2024 is afgebouwd, geldt dat dit hersteld wordt. Zij behouden de matrixcompensatie te allen tijde. Artikel 7 lid 3 geldt niet voor werknemers waarvan de matrixcompensatie is afgebouwd voor 1 januari 2024.
Als gevolg van de invoering van de huidige toeslagenmatrix en het eenduidige pauzebeleid zijn een aantal structurele afspraken gemaakt tussen cao-partijen. Deze zijn opgenomen in het addendum in de bijlage.

Toeslag Dagvers

4. Als je werkt in de Dagvers en je werkgever wil overgaan naar een volcontinu vijfploegendienst dan geldt een gemiddelde vaste toeslag van 25,7% als je werkgever aan de volgende voorwaarden voldoet:
   - de werkgever moet voor bedrijven of bedrijfsonderdelen die hier gebruik van willen maken toestemming vragen aan de Contact Commissie om in aanmerking te komen voor deze kortingsregeling. Je werkgever kan het verzoek sturen aan de Contact Commissie Zuivelindustrie, Postbus 93050, 2509 AB Den Haag. De Contact Commissie beslist binnen 3 maanden na ontvangst van het verzoek en deelt dit schriftelijk en beargumenteerd mee aan de partij die het verzoek indient.
   - De Contact Commissie stelt als voorwaarde voor het verlenen van deze korting, dat op bedrijfs- of bedrijfsonderdeelniveau overleg heeft plaatsgevonden met de medezeggenschap en vakorganisaties en er instemming is verleend/overeenstemming is bereikt over de invoering van een volcontinudienst.
   - een andere voorwaarde is dat het betreffende bedrijf of bedrijfsonderdeel nog niet in de volcontinudienst werkt.

Afbouwregeling

5. Een afbouwregeling geldt als je minimaal 1 jaar aaneengesloten in een dienstrooster werkt waarin je regelmatig buiten het dagvenster werkt en wordt overgeplaatst.
Als je werkgever je overplaatst naar een dienstrooster met een lagere toeslag dan is de afbouw als volgt geregeld:
Er zijn 3 opties te onderscheiden:
   a. Je werkt dan 1 jaar of langer zonder onderbreking in een zelfde dienstrooster;
   b. Je werkt langer dan 5 jaar zonder onderbreking in een zelfde dienstrooster;
   c. Je werkt langer dan 5 jaar zonder onderbreking in een zelfde dienstrooster én je bent 58 jaar of ouder.

   Een voorbeeld is opgenomen in de toelichtende bijlage I.
   In de volgende tabel is opgenomen welk percentage voor welke periode van toepassing is voor zowel full- als parttimers. De periodes volgen elkaar op.

Opties / % van oude toeslag	A	B	C
100%	Lopende maand plus 1 maand	Lopende maand plus 1 maand	Lopende maand plus 1 maand
80%	4 maanden	6 maanden	8 maanden
60%	2 maanden	4 maanden	6 maanden
40%	1 maand	3 maanden	6 maanden
20%	1 maand	3 maanden	6 maanden

   De afbouwregeling gaat omlaag als:
   - je werkgever je herplaatst naar een dienstrooster met een hogere toeslag voor werken buiten het dagvenster en/of
   - je werkgever plaatst je in een hogere functie
   - je werkgever je plaatst in een functie waarop een arbeidsmarkttoeslag van toepassing is.

   Je werkgever vermindert de afbouwregeling uit bovenstaande tabel met het bedrag waarmee je functiesalaris stijgt.
   Een voorbeeld is opgenomen in de toelichtende bijlage I.

55 jaar of ouder

6. Ben je 55 jaar of ouder en wil je in een minder belastend(e) rooster of functie werken? Dan heeft je werkgever een inspanningsverplichting om dit mogelijk te maken.
Dit betekent niet dat je er recht op hebt, maar je werkgever heeft de plicht er onderzoek naar te doen. Je kunt hierbij denken aan een overstap naar een ander ploegendienstrooster. De optie C uit lid 5 is dan van

toepassing. Deze bepaling geldt niet als je gebruik maakt van artikel 11 A optie 2.

Artikel 7A Vergoeding voor wisseling diensten

Doelgroep

1. Als je in ploegendienst werkt én tijd moet besteden buiten je dienstrooster voor het wisselen van diensten, dan krijg je een vergoeding. Zonder uitputtend te zijn gaat dit over alle tijd besteed aan overdracht, omkleden etc. De vergoeding is voor alle werknemers in ploegendienst gelijk, maar wordt alleen betaald als er ook echt sprake is van het besteden van tijd bij een wisseling van diensten.

Hoogte

2. De vergoeding is
   - per 1 april 2026: € 61,98
   - per 1 januari 2027: € 63,06
   - per 1 mei 2027: € 64,16

   bruto per maand. . Voor parttimers én uitzendkrachten die niet fulltime werken is dit naar rato. Als je gemiddeld 33,6 uur per week werkt in de volcontinu 5-ploegendienst ben je fulltimer. Als je deelneemt aan de regelingen als bedoeld in de artikelen 11A, 11B of 11C wordt voor de berekening van de vergoeding uitgegaan van de overeengekomen arbeidsduur op de dag voorafgaand aan de eerste dag van deelname aan de desbetreffende regeling.
   Deze vergoeding telt mee voor vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en pensioen. De vergoeding telt niet mee in UBA.

Indexatie

3. Bovenstaande vergoeding wordt geïndexeerd met toekomstig af te spreken cao-stijgingen.

Geen terugwerkende kracht

4. De hierboven beschreven betaling van de vergoeding bij wisseling van diensten geldt vanaf 1 april 2025. Partijen zijn overeengekomen dat er geen sprake is van terugwerkende kracht betaling van deze vergoeding, aangezien partijen eerder de afspraak hebben gemaakt dat deze wisseling van de diensten onbetaald was.

Uitzendkracht

5. Uitzendkrachten hebben recht op een gelijke beloning. Om dit praktisch uitvoerbaar te houden in lijn met gelijke beloning geldt voor uitzendkrachten het volgende: indien een uitzendkracht in de ploegen werkzaam is, ontvangt de uitzendkracht per uur een toeslag die gelijk is aan het bedrag uit lid 2 / 156 (o.b. 36 uur per week) . Doorbetaling vindt ook plaats op de ziekte-uren en vakantie-uren. Deze toeslag is niet van toepassing op overuren. De totale vergoeding mag per maand nooit meer zijn dan het bedrag uit lid 2.

Artikel 8 Werken op een feestdag

1. Je werkgever bepaalt met instemming van de medezeggenschap of er op een feestdag wordt gewerkt.

Feestdagen

2. De feestdagen zijn: nieuwjaarsdag, 1e en 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e pinksterdag, 1e en 2e kerstdag, de door de overheid aangewezen dag waarop we Koningsdag vieren en eens in de 5 jaar voor Nationale Bevrijdingsdag (wanneer het jaar eindigt op 0 of 5). Daarbij geldt de tijd tussen 00:00 – 24:00 uur op de betreffende kalenderdag als feestdag.

Werken op feestdag

3. Je krijgt een compensatie in vrije tijd van de gewerkte uren op een feestdag. Deze compensatie-uren moet je opnemen binnen een periode van 3 maanden daaropvolgend. Als je werkgever je niet in de gelegenheid stelt deze compensatie-uren binnen die 3 maanden op te nemen dan ga je in overleg om deze uren alsnog in te plannen.
Voor elk gewerkt uur op een feestdag betaalt je werkgever je een toeslag van 150%. Deze toeslag is een percentage van je functiesalaris per uur en geldt voor zowel full- als parttimers.
Als je in een vast rooster werkt met een vaste toeslag dan krijg je naast de vaste toeslag ook een feestdagentoeslag per gewerkt uur op de feestdag.
Als je in een variabel rooster werkt, krijg je daarnaast over elk gewerkt uur op een feestdag een toeslag volgens de tabel uit artikel 7.3.

Uurloon bij afwezigheid

4. Neem je vrij op een feestdag waarop je volgens het dienstrooster zou werken? Dan betaalt je werkgever je per uur het uurloon bij afwezigheid.

5. Je werkgever overlegt minimaal eenmaal per jaar met de medezeggenschap over het werken op een feestdag.

Artikel 9 Overwerk

Overwerk

1. In je dienstrooster staat het aantal uren dat jij in die week moet werken. Overwerk betekent dat je in opdracht van je werkgever meer uren buiten jouw dienstrooster moet werken. Dit mag je niet weigeren. Overwerk wordt per week bepaald.

   Er is geen sprake van overwerk als:
   - je op eigen initiatief in één week vanuit een gemiddelde arbeidsduur meer werkt en in een andere week weer minder werkt, bijvoorbeeld omdat je een parttime dag wil schuiven naar de volgende week.
   - je op eigen initiatief meer werkt zonder dat daarvoor een opdracht van je werkgever aan ten grondslag ligt.

   Voorbeelden ter verduidelijking zijn opgenomen in de toelichtende bijlage I.

Overleg over overwerk

2. Is overwerk voor een bepaalde periode noodzakelijk? Dan overlegt je werkgever hierover voorafgaand met de medezeggenschap.
Je werkgever informeert de medezeggenschap periodiek over het aantal gewerkte overuren in de organisatie. Als vakbonden hierom verzoeken, overlegt je werkgever hierover ook met vakbonden.

3. Je werkgever probeert overwerk zoveel mogelijk te voorkomen. Je bent echter verplicht om overuren te werken, wanneer dit volgens jouw werkgever noodzakelijk is.

60 jaar of ouder

Overwerk is niet verplicht als je 60 jaar of ouder bent.

Informeren over extra werken

4. Je werkgever streeft er naar je ten minste 5 uur van te voren te informeren als je extra moet werken buiten je dienstrooster.

Vergoeding

5. a. Je werkgever betaalt je overuren uit. Je werkgever compenseert het in vrije tijd als jij dat wil, zie lid 6.
b. Bij de financiële vergoeding van overwerk betaalt je werkgever je voor elk uur dat je overwerkt 100% van je functiesalaris per uur + een overwerktoeslag van 50%. Dit geldt voor zowel full- als parttimers. Daarnaast betaalt je werkgever je, afhankelijk van het tijdstip waarop je overwerkt, matrixtoeslagen als deze van toepassing zijn.

Compensatie in vrije tijd

6. Als je de overuren wilt compenseren in vrije tijd dan ontvang je aan het einde van elke maand een overzicht van je overurensaldo. De overwerktoeslag is 50%. Het saldo opgebouwde overuren moet je opnemen binnen een periode van 3 maanden daaropvolgend. Als je de opgebouwde overuren niet hebt opgenomen, dan betaalt je werkgever ze alsnog uit. Als je werkgever je niet in de gelegenheid stelt deze overuren binnen die 3 maanden op te nemen dan ga je in overleg om deze uren alsnog in te plannen.

Artikel 10 Consignatie en extra opkomst

Consignatie

1. Consignatie betekent dat je binnen een bepaalde periode (tussen 2 diensten) verplicht bereikbaar moet zijn om in onvoorziene omstandigheden te werken.
Als je als full- of parttimer voor minimaal 4 uur geconsigneerd bent, betaalt je werkgever je per uur:
- Op maandag tot en met vrijdag een vergoeding van 6% van je functiesalaris per uur;
- Op zaterdag, zondag en een feestdag een vergoeding van 17% van je functiesalaris per uur.

Telefonische consignatie

2. Als je tijdens consignatie op afstand (telefonisch/via de computer) werkzaamheden hebt verricht, dan registreer je deze tijd als betaalde werktijd met een minimum van een half uur (in deze situatie is geen sprake van een extra opkomst) of de werkelijke tijd gemoeid met de telefonische consignatie. Als binnen een half uur meerdere telefoontjes elkaar opvolgen worden deze als één geteld. Als blijkt dat deze afspraak minder gunstig is dan een bestaande bedrijfsregeling voor het belonen van "telefonische consignatie" dan blijft deze bedrijfsregeling van kracht.
Indien de situatie hierom vraagt treden cao-partijen hierover in overleg.

Vergoeding extra opkomst

3. Als je geconsigneerd bent en je op verzoek van je werkgever extra moet opkomen naar het bedrijf betaalt je werkgever je als full- of parttimer per opkomst:
- op maandag tot en met vrijdag een vergoeding van 100%. Dit is van je functiesalaris per uur;
- op zaterdag, zondag en een feestdag een vergoeding van 250%. Dit is van je functiesalaris per uur.

Niet geconsigneerd zijn

4. Je ontvangt van je werkgever een dienstrooster.
Het kan voorkomen, dat je niet geconsigneerd bent en extra moet opkomen. Je werkgever moet dit minimaal 7 dagen (7x24 uur) voorafgaand aan je extra opkomst kenbaar maken. Als je werkgever het binnen 7 dagen (7x24 uur) kenbaar maakt, dan betaalt je werkgever je een vergoeding voor de extra opkomst, zoals in lid 3 weergegeven.

5. Als je geconsigneerd bent en op verzoek van je werkgever extra moet opkomen, betaalt je werkgever je als full- of parttimer over de gewerkte tijd je functiesalaris en eventuele bijbehorende toeslagen. Dit met een minimum van 1 uur per opkomst. De klok gaat tellen vanaf het moment van inklokken en eindigt op het moment van uitklokken.

Rusttijd

6. Als je werkgever je op of na 04:00 uur belt, veronderstelt je werkgever dat je voldoende rust hebt kunnen nemen.
Dan gelden geen verzuimuren. Word je opgeroepen om 4:00 uur of later, dan start je na afloop van die oproep met je reguliere dienst. De gewerkte uren tijdens de oproep mag je verrekenen met de uren die voor die dag in je dienstrooster zijn opgenomen.
Als je werkgever je voor 4 uur belt en je moet opkomen,, krijg je de mogelijkheid om 9 uur aaneengesloten te verzuimen vanaf het moment dat je uitklokt/werkzaamheden eindigt. Als je werkgever je voor 4 uur belt en je kan daarvoor thuis blijven werken, krijg je de mogelijkheid om 8 uur aaneengesloten te verzuimen vanaf het moment dat je werkzaamheden eindigen.

De verzuimuren volgend op de bedoelde nachturen betaalt je werkgever normaal uit vanaf de aanvang van de dagdienst. Als je op basis van dit artikellid 8 of 9 uur aaneengesloten hebt mogen rusten dan werk je de tot het einde van de reguliere dienst én hoef je de resterende tijd van dienst niet te werken of in te halen.
Een voorbeeld ter verduidelijking is opgenomen in de toelichtende bijlage I.

Artikel 11. A 58-jarigenregeling

Als je op 1 januari 2017 50 jaar of ouder bent en ook in dienst was op 31 december 2016 kan je nog gebruik maken van de 58-jarigenregeling als je voldoet aan onderstaande voorwaarden.

Voorwaarden

Ben je 58 jaar en werk je minimaal 5 jaar onafgebroken voorafgaand aan het gebruik maken van de regeling buiten het dagvenster, in een ploegendienst of draai je minimaal 5 jaar consignatiedienst met regelmatig extra opkomsten? Dan kun je vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin je 58 jaar wordt, gebruik maken van de 58-jarenregeling.

Opties

Je kunt dan in overleg met je werkgever:

1. Korter werken, je werkgever kan jouw verzoek niet weigeren;
2. In een minder belastend dienstrooster of in een minder belastende functie werken. Je werkgever kan jouw verzoek alleen goed beargumenteerd weigeren. Als je kiest voor deze tweede optie dan vervalt artikel 7 lid 6. Dit artikellid is namelijk gekoppeld aan artikel 7 lid 5 en deze afbouwregeling is niet van toepassing bij de 58+ regeling optie 2.

Voor beide opties geldt dat het uitgangspunt is om korter te werken of in een minder belastend rooster te werken. De werkgever past evenredigheid toe bij het uitroosteren van diensten zowel bij de diverse diensten, de weekdagen als over de tijd. Het is toegestaan om van deze evenredigheid af te wijken als hierover tussen werkgever/leidinggevende en jou als werknemer andere afspraken worden gemaakt.

Korter werken

Optie 1: Korter werken

- Je verzoekt je werkgever tijdig om korter te werken. Je werkgever stelt ieder jaar in overleg met jou het aangepaste dienstrooster vast.
- Je kan je gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week verkorten naar 32 uur per week.
- Als je in de volcontinu 5-ploegendienst werkt, kan je de gemiddelde arbeidstijd van 33,6 uur per week naar rato (29,9 uur) verkorten.
- Als je parttime werkt, kan je je gemiddelde arbeidsduur naar rato verkorten.
- Bij het verkorten van je gemiddelde arbeidsduur gelden de cao-bepalingen naar rato net zoals bij een parttimer. Dit geldt niet voor je pensioenopbouw.
- Het is niet mogelijk om jouw deelname aan de regeling bij ziekte /arbeidsongeschiktheid stop te zetten.
- Over de uren waarmee je je gemiddelde arbeidsduur verkort, betaalt je werkgever je 73,1% van het uurloon bij afwezigheid, exclusief de overwerkvergoeding.
- Over deze 73,1% berekent je werkgever je vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
- Als je arbeidsongeschikt bent, betaalt je werkgever je over die uren, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 73,1% van het uurloon bij afwezigheid.
- Het is niet de bedoeling dat je overwerkt
- Als je moet werken op de geplande vrije tijd in het kader van dit artikel dan kun je die vrije tijd op een ander tijdstip plannen. Dit moet dan binnen 30 dagen. Meer informatie hierover vind je in de toelichtende bijlage I.

Minder belastend rooster/functie

Optie 2: werken in een minder belastend dienstrooster/ minder belastende functie.

Je moet hierbij bijvoorbeeld denken aan het inwisselen van nachtdiensten voor dagdiensten.

- Je ontvangt een financiële compensatie als je minder inkomen ontvangt door de wijziging van je dienstrooster vanwege het vervallen of verlagen van:
  - de toeslag voor werken buiten het dagvenster;
  - de toeslag voor het werken in volcontinudienst;
  - Het functiesalaris van de minder belastende functie.
- Als je deze compensatie krijgt, heb je geen recht op afbouw van je toeslag (zie daarvoor artikel 7 lid 5).
- De financiële compensatie is maximaal 8,12% van het uurloon bij afwezigheid , exclusief de overwerkvergoeding. Dit geldt zowel voor full- als parttimers.
- Je totale beloning is nooit hoger dan de beloning die je ontving vóór de wijziging van je dienstrooster en/of functie.

Artikel 11. B Extra vrije uren voor werknemers van 61 jaar en ouder

Als je op 1 januari 2017 53 jaar of ouder bent en ook in dienst was op 31 december 2016, dan kan je nog gebruik maken van de 61+ regeling. Het uitgangspunt bij deze regeling is dat je korter kan werken. De werkgever past evenredigheid toe bij de inzet van deze extra vrije uren, zowel bij de diverse diensten, de weekdagen als over de tijd. Het is toegestaan om van deze evenredigheid af te wijken als hierover tussen werkgever/leidinggevende en jou als werknemer andere afspraken worden gemaakt.

Aantal extra vrije uren

1. Je kunt op verzoek extra vrije uren opnemen vanaf het moment dat je 61 jaar bent en geen gebruik maakt of hebt gemaakt van de regeling in artikel 11 A.
   Het aantal extra vrije uren is:
   - 2 uur per week vanaf de dag waarop je 61 wordt;
   - 3 uur per week vanaf de dag waarop je 62 wordt;
   - 4 uur per week vanaf de dag waarop je 63 wordt;
   - 5 uur per week vanaf de dag waarop je 64 wordt.
     Deze 5 uur per week ontvang je ook als je ouder dan 64 wordt.

   Het is mogelijk om minder uren op te nemen, dan de uren waar je recht op hebt. Je kunt dit aangeven wanneer je het verzoek, conform lid 2 van dit artikel, indient.

   Als je in de volcontinu 5-ploegendienst werkt, is het aantal extra vrije uren naar rato. Omdat er in de 5-ploegendienst minder arbeidstijd (33,6 uur) is dan de formele arbeidsduur (36 uur), wordt het aantal extra vrije uren gecorrigeerd met de factor 93,33% (=33,6uur /36 uur).
   Je arbeidsduur wordt niet verkort als je gebruik maakt van deze regeling.

Opnemen extra vrije uren

2. Je verzoek om extra vrije uren op te nemen, maak je tijdig bij je werkgever bekend.
   De tijdstippen waarop jij je extra vrije uren opneemt, stelt je werkgever in overleg met jou vast in een rooster voor 1 jaar. Meer informatie hierover vind je in de toelichtende bijlage I.

Vervallen van extra vrije uren

3. Neem je de extra vrije uren niet op vanwege bijvoorbeeld vakantie of arbeidsongeschiktheid, dan vervallen ze. Het is dus niet mogelijk om jouw deelname aan de regeling bij ziekte / arbeidsongeschiktheid stop te zetten

   Je kunt de extra vrije uren niet laten uitbetalen. Dit kan ook niet als je uit dienst treedt.

Vergoeding over vrije uren

4. Over je opgenomen extra vrije uren uit lid 1 betaalt je werkgever je 85% van het uurloon bij afwezigheid exclusief de overwerkvergoeding. Als je arbeidsongeschikt bent, betaalt je werkgever je over die uren een aanvulling tot 85% van het

uurloon bij afwezigheid. Dit geldt zowel voor full- als parttimers.
Het opnemen van extra vrije uren heeft geen consequenties voor je pensioenrechten.

Overwerk en extra vrije uren

5. Het is niet de bedoeling dat je overwerkt of meer werkt als je gebruik maakt van de regeling in dit artikel 11 B. Als dit wél noodzakelijk is, kun je de extra vrije uren die vervallen door het overwerk alsnog op een ander tijdstip plannen. Dit moet binnen 30 dagen nadat je het overwerk hebt uitgevoerd.

Artikel 11. C Vitaliteitsregeling

De vitaliteitsregeling geldt voor:
- werknemers die op of na 1 januari 2017 in dienst zijn gekomen;
- werknemers die op 31 december 2016 al in dienst waren, maar voor 1 januari 2017 jonger dan 50 jaar (werkend in ploegendienst) en 53 jaar (werkend in dagdienst) waren en is als volgt:

Als je een fulltime dienstverband hebt dan kun je als werknemer 6 jaar voorafgaand aan je AOW-gerechtigde leeftijd 32 uur (88,9%) per week gaan werken, tegen 95% functiesalaris en met een pensioenopbouw van 100%. Dit kan vanaf 1 september 2026 7 jaar voorafgaand aan je AOW-gerechtigde leeftijd. Je kunt hiervoor vanaf 24 juli 2026 een verzoek indienen.
De genoemde percentages van 88,9 en 95 gelden naar rato als je parttime werkt of als je in de volcontinu 5-ploegendienst werkt.

Als je in de volcontinu 5-ploegendienst werkt betekent dit dat je 6 jaar voorafgaand aan je AOW-gerechtigde leeftijd 29,9 uur kan gaan werken tegen 95% van je functiesalaris en met een pensioenopbouw van 100%. Dit kan vanaf 1 september 2026 7 jaar voorafgaand aan je AOW-gerechtigde leeftijd. Je kunt hiervoor vanaf 24 juli 2026 een verzoek indienen.

Bij het verkorten van je gemiddelde arbeidsduur gelden de cao-bepalingen naar rato net zoals bij een parttimer. Dit geldt onder andere voor het bepalen van de hoogte van het vakantierecht. Een toelichtend voorbeeld is opgenomen in bijlage I.

Het is niet mogelijk om de regeling bij ziekte /arbeidsongeschiktheid stop te zetten. Als een werknemer deelname aan deze regeling om een andere reden dan arbeidsongeschiktheid wil beëindigen en meer uren wil gaan werken, dan gelden hiervoor dezelfde wettelijke regels als bij een verzoek tot arbeidsduurvermeerdering op grond van de wet flexibel werken van een parttimer.

Het is niet de bedoeling dat je overwerkt.

Als je moet werken op ingeplande vrije tijd in het kader van dit artikel dan kun je die vrije tijd op een ander tijdstip plannen. Dit moet dan binnen 30 dagen.

Meer informatie over de vitaliteitsregeling vind je in de toelichtende bijlage I.

Deze vitaliteitsregeling wordt eens per vijf jaar geëvalueerd door cao-partijen en kan op basis van die evaluatie worden bijgesteld. Het eerstvolgende evaluatie moment is 1 april 2031.

Cao-partijen zullen de regeling in dit artikel 11C tot 1 april 2031 niet wijzigen, behalve als gewijzigde wet- of regelgeving dit noodzakelijk maakt.

Artikel 12 Vakantie (de leden 1 en 2 van dit artikel gelden niet voor werknemers in een volcontinu 5-ploegendienst)

Aantal vakantie-uren

1. Je aantal vakantie-uren zijn afhankelijk van je leeftijd en in de volgende tabel weergegeven:

Leeftijd	**Wettelijke vakantie-uren**	**Bovenwettelijke vakantie-uren**
< 18 jaar	144	72
18 jaar tot 60 jaar	144	56
Vanaf 60 jaar	144	72

Extra vakantie-uren

2. Zijn er minimaal 44 nachtdiensten per jaar opgenomen in je rooster (jaarcyclus)?
Dan ontvang je per jaar 24 extra vakantie-uren.

3. De datum van in dienst / uit dienst is bepalend voor de opbouw van je vakantie-uren in dat kalenderjaar.

Verrekening Bij uit dienst

4. Bij het uit dienst gaan, verrekent je werkgever je vakantie-uren. Voor het opnemen van vakantie-uren tijdens de opzegtermijn heb je toestemming van je werkgever nodig.

Vakantieschema snipperdagen

5. Je werkgever overlegt tijdig met de medezeggenschap over het vakantieschema en eventuele algemene snipperdagen. Je werkgever kan in overleg met de medezeggenschap maximaal 3 algemene snipperdagen aanwijzen.

Vakantie tijdens ziekte

6. Als je arbeidsongeschikt bent, dan bouw je vakantie op. Als je arbeidsongeschikt bent bij aanvang van je vastgestelde vakantie en je daardoor geen vakantie kunt genieten, dan behoud je het recht op deze vakantie-uren. Als je wel in staat bent om vakantie te genieten (als de vakantie niet belemmerend is voor jouw herstel), dan worden de vakantie-uren als opgenomen beschouwd.

Opnemen vakantie-uren

7. Het uitgangspunt is dat je de vakantie-uren opneemt in het jaar waarin je ze opbouwt. Je neemt eenmaal per kalenderjaar minimaal 2 aaneengesloten weken vakantie op. Je kan op verzoek ook 3 aaneengesloten weken vakantie opnemen.

   Je vraagt je vakantie vóór 1 december aan. Je werkgever geeft vóór 1 januari aan of je vakantieaanvraag is geaccepteerd.

Vervallen/verjaren vakantie-uren

8. Je wettelijke vakantie-uren uit het vorige kalenderjaar vervallen op 1 oktober van het nieuwe kalenderjaar.
Je bovenwettelijke vakantie-uren verjaren 5 jaar na het kalenderjaar waarin je ze hebt opgebouwd. De dagen vervallen/verjaren niet als je niet in de gelegenheid bent gesteld om vakantie-uren op te nemen.

Uiterlijk op 1 juli van een nieuw kalenderjaar ontvang je een overzicht met je vakantiesaldo van het vorige kalenderjaar.
Bij het opnemen van je vakantie-uren schrijft je werkgever de vakantie-uren af die als eerste komen te vervallen of verjaren.

Data vaststellen

Als je op 1 juli van het nieuwe kalenderjaar nog een saldo uit het vorige kalenderjaar hebt staan, kan je werkgever data vaststellen waarop je vakantie-uren moet opnemen.

Uurloon bij afwezigheid

9. Je werkgever betaalt per opgenomen vakantie-uur je het uurloon bij afwezigheid uit.

Artikel 13 A Werken in de volcontinu 5-ploegendienst

Kenmerken dienstrooster

1. Je werkt in de volcontinu 5-ploegendienst in een dienstrooster dat voldoet aan de volgende voorwaarden:
   a. Een wekelijkse arbeidstijd van gemiddeld 33,6 uur bij een fulltime arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.
   b. Elke ploeg heeft een cyclus van gemiddeld 42 diensten per 10 weken.
   c. Je werkgever mag je niet meer dan 6 diensten aaneengesloten inplannen.

Toeslag

Je krijgt een toeslag van gemiddeld 28,7% op je functiesalaris als je aan de voorwaarden uit dit lid 1 voldoet. Een toelichting op de totstandkoming van dit percentage is in de toelichtende bijlage opgenomen.

Feestdag

2. Je krijgt een compensatie in vrije tijd van de gewerkte uren op een feestdag.
Naast de toeslag in lid 1 betaalt je werkgever je ook een toeslag als je werkt op een feestdag.
Voor elk gewerkt uur op een feestdag betaalt je werkgever je een toeslag van 150%. Deze toeslag is een percentage van je functiesalaris per uur en geldt voor zowel full- als parttimers

Uurloon bij afwezigheid

3. Neem je vrij op een feestdag waarop je volgens het dienstrooster zou werken? Dan betaalt je werkgever je per uur het uurloon bij afwezigheid.

Overwerk	4.	Bij overwerk is artikel 9 van toepassing. Op ondernemingsniveau kan je werkgever met de vakbonden afspreken dat voor het bepalen van overwerk wordt gerekend met de in lid 1 bedoelde roostercyclus. Je dienstrooster is de basis waarvoor je gemiddeld 28,7% toeslag krijgt uitbetaald . Als je een uur meer dan je dienstrooster werkt en dit op een ander moment compenseert, betaalt je werkgever je de toeslag uit de matrix in artikel 7. Als je het uur niet compenseert, betaalt je werkgever je naast deze toeslag ook een overwerktoeslag.
Vakantie-uren	5.	Je ontvangt jaarlijks 144 wettelijke en 65 bovenwettelijke vakantie-uren.
Overplaatsing	6.	De afbouwregeling in artikel 7 lid 5 geldt ook voor jou als je werkgever je overplaatst naar een dienstrooster waarvoor een ander toeslagenpercentage geldt.

Artikel 13 B Parttime werken in de volcontinu 5-ploegendienst

Als je fulltime werkt in de 5-ploegendienst heb je een contractuele arbeidsduur van 36 uur, maar een gemiddelde arbeidstijd in het rooster van 33,6 uur per week. Dit betekent dat je naast een beloning in extra geld (ploegentoeslag) ook een beloning in vrije tijd (het verschil tussen 33,6 en 36 uur, ofwel de tijdcompensatie) krijgt.
Als je parttime gaat werken in de volcontinu 5-ploegendienst dan kan je werkgever op verschillende manieren de beloning vaststellen. De keuze voor de benaderingen is niet vrij, maar komt voort uit de aard van je dienstrooster:

Benadering 1: parttime dienstrooster met evenredige uitroostering van diensten
In deze situatie maak je met je werkgever de afspraak dat jouw parttime dagen evenredig worden ingezet op alle dienstsoorten en weekdagen die in de 5-ploegendienst voorkomen. Jouw parttimedagen worden gelijkmatig over het jaar verdeeld. Je parttimepercentage wordt vastgesteld op basis van het aantal diensten in je dienstrooster, rekening houdend met de tijdcompensatie die een fulltimer in de 5-ploegendienst krijgt. Over het functiesalaris behorende bij jouw parttimepercentage ontvang je een ploegentoeslag van 28,7%.

Benadering 2: parttime dienstrooster met een vaste cyclus, maar geen evenredige uitroostering van diensten
In deze situatie maak je met je werkgever de afspraak dat je parttime werkt in een dienstrooster met een vaste cyclus, waarin jouw parttime dagen niet evenredig op alle dienstsoorten en weekdagen worden ingezet die in de 5-ploegendienst voorkomen. Je parttimepercentage wordt vastgesteld op basis van het aantal diensten in je dienstrooster (zonder de parttime dagen), rekening houdend met de tijdcompensatie die een fulltimer in de 5-ploegendienst krijgt. Over jouw functiesalaris behorende bij jouw parttimepercentage ontvang je een op maat berekende vaste ploegentoeslag.

Benadering 3: parttime rooster zonder een vaste cyclus
In deze situatie maak je met je werkgever de afspraak dat je parttime werkt, waarbij het op voorhand nog niet duidelijk is op welke dienstsoorten en weekdagen jouw

parttimedagen worden ingepland. Je parttimepercentage wordt vastgesteld op basis van het aantal ingeroosterde diensten over een bepaalde periode, afgezet tegen de fulltime norm van 36 uur (gemiddeld) per week. Je ontvangt je toeslagen achteraf op basis van jouw gewerkte uren en de bijbehorende toeslagen en dus niet in de vorm van een vaste toeslag.

Parttimewerken en nachtdiensten
Werk je in een parttimerooster waarbij je meeloopt in het ritme van de 5-ploegendienst, maar kom je naar rato onder het aantal nachtdiensten uit zoals in artikel 6 lid 2d voor een continurooster genoemd, dan geldt dat er geen sprake is van een doorbetaalde pauze in alle diensten en wordt het vakantierecht gebaseerd op artikel 12.

Voorbeelden van bovengenoemde situaties zijn in de toelichtende bijlage I weergegeven.

Artikel 14 Kopen en verkopen van je bovenwettelijke vakantie-uren

Aantal uren te (ver)kopen

1. Je kan maximaal 40 bovenwettelijke vakantie-uren per jaar kopen of verkopen. Bij het kopen van vakantie-uren moet je vakantiesaldo aan het einde van het kalenderjaar nihil zijn. Aangekochte vakantie-uren moet je in hetzelfde jaar opnemen.

2. De uitvoeringsregels voor het kopen en verkopen van vakantie-uren stelt je werkgever in overleg met de medezeggenschap vast.

3. De waarde van een vakantie-uur is gelijk aan jouw uurloon bij afwezigheid

Artikel 15 Bijzonder verlof

Uurloon bij afwezigheid

Je hebt recht op bijzonder verlof volgens onderstaande tabel. Je werkgever betaalt je het uurloon bij afwezigheid bij deze gebeurtenissen uit in plaats van je functiesalaris.
Een parttimer heeft evenveel bijzonder verlof als een fulltimer.

Nachtrust ploegendienst

Als je in de ploegendienst werkt en langer dan 8 uur afwezig bent vanwege het bijzondere verlof, biedt je werkgever je de mogelijkheid voor minimaal 8 uur nachtrust.

Gebeurtenissen bijzonder verlof

Gebeurtenis	**Duur**
Eigen huwelijk/geregistreerd partnerschap	2 dagen/diensten
Bevalling partner	Tijdens de bevalling
Geboorteverlof	De contractuele wekelijkse arbeidsduur in een periode van 4 weken na de bevalling van je echtgenote, je geregistreerde partner, de persoon met wie je

Aanvullend geboorteverlof	ongehuwd samenwoont of degene van wie je het kind erkent Maximaal vijf keer de contractuele wekelijkse arbeidsduur binnen zes maanden na de bevalling. Bij aanvullend geboorteverlof geldt geen loondoorbetalingsverplichting, maar ontvang je een uitkering van het UWV van 70% van het dagloon met een max van 70% van het max SV dagloon
Adoptie van een kind	2 dagen/diensten
Huwelijk of geregistreerd partnerschap van je kind, pleegkind, broer, zus, ouder, zwager en schoonzus	1 dag/dienst
Bij het overlijden van de partner, huisgenoot, (stief)kind, ouder, schoonouder, broer, zus, zwager of schoonzus, grootouder of partner, schoonzoon of schoondochter	Vanaf de dag van het overlijden tot en met begrafenis/crematie met een minimum van twee en een maximum van vijf werkdagen. Als een vrije dag of een ziekte dag valt binnen de periode van rouwverlof, wordt het aantal rouwverlofdagen verminderd met de vrije dag of de ziektedag.
Je 25-jarig jubileum	1 dag/dienst
Je 40-jarig jubileum	2 dagen/diensten
Je 25-, 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap of het 25-, 40-, 50-, 60-jarig huwelijk van je ouders of schoonouders	1 dag/dienst
Priesterwijding van broer of zoon; grote professie van kind, broer of zus	1 dag/dienst
Ondertrouw	De daarvoor benodigde tijd tot maximaal 1 dag/dienst
Bezoek arts of ontvangen van medische zorg indien dit niet buiten werktijd kan	De daarvoor benodigde tijd tot maximaal 1 dag/dienst
Voor het zoeken van een nieuwe werkgever als je arbeidsovereenkomst is opgezegd en minimaal 6 weken in dienst bent geweest	De daarvoor benodigde tijd tot maximaal 1 dag/dienst

Een door de wet of overheid opgelegde verplichting (zonder geldelijke vergoeding) die niet in je vrije tijd kan plaatsvinden	De daarvoor benodigde tijd
Stemmen, indien dit niet buiten werktijd kan	De daarvoor benodigde tijd
Examen voor je studie die in het belang van je werk is	De daarvoor benodigde tijd
Voor volgen van cursussen ter voorbereiding op je pensioen, die je in de laatste 2 jaar voor je pensioen volgt	De daarvoor benodigde tijd met een maximum van 5 dagen/diensten

Artikel 16 Mantelzorg

Maatwerkafspraken

Het kan voorkomen dat je in jouw privésituatie mantelzorg moet verlenen. Je kunt hierover in gesprek gaan met je werkgever om tot maatwerkafspraken te komen. De nadere uitwerking en invulling hiervan – inclusief de mogelijkheid voor de werkgever om desgewenst aanvullende arbeidsvoorwaarden toe te kennen, zoals extra verlof – ligt bij de werkgever.

Artikel 17 Reservisten

Verlof

1. Het staat de werkgever vrij om met werknemers die reservist zijn afspraken te maken over het opnemen van verlof ten behoeve van hun inzet voor Defensie. Dit kan zowel individueel als via een bedrijfsbrede regeling worden vastgelegd.

Terugkeergarantie

2. De werknemer kan – naast zijn of haar arbeidsovereenkomst met de werkgever – tevens een afzonderlijke aanstelling als reservist aangaan met het Ministerie van Defensie. Indien de reservist voor een langere periode wordt ingezet of uitgezonden, geldt voor de werknemer een terugkeergarantie in de oorspronkelijke functie of een vergelijkbare functie.

Artikel 18 Onbetaald verlof

Aantal dagen onbetaald verlof

1. Je kunt per kalenderjaar maximaal 5 dagen onbetaald verlof opnemen als dit je werk niet belemmert. Voor een parttimer is het aantal naar rato. Je werkgever betaalt tijdens onbetaald verlof geen uurloon bij afwezigheid uit en je bouwt geen vakantie-uren op over het onbetaalde verlof.

Opnemen

Je mag het onbetaalde verlof ook in halve dagen opnemen. Je verzoek moet je minimaal 2 en in een drukke periode 4 weken van te voren aan je werkgever doorgeven.

2. Je kan ook onbetaald verlof opnemen voor het vieren van een niet-christelijke godsdienstige feest- of gedenkdag als dit je werkzaamheden niet belemmert. Je verzoek moet je tijdig aan je werkgever doorgeven.

Artikel 19 Vakantietoeslag

Hoogte vakantietoeslag

1. Je werkgever betaalt je een vakantietoeslag van 8% van je jaarinkomen.
Het jaarinkomen van de vakantietoeslag is over de periode juni van voorgaand kalenderjaar tot en met mei van het huidige kalenderjaar. Het gaat hierbij om alle uit de cao en sociale verzekeringswetten afkomstige inkomensbestanddelen. Dit is exclusief eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en de ontvangen vergoeding van kosten. Bij het uitbetalen van je vakantietoeslag geldt een minimum brutobedrag. artikel 16 lid 2 WML (Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag) van toepassing is.

Uitbetaling

2. Je werkgever betaalt de vakantietoeslag uit in mei.
Je werkgever betaalt het opgebouwde tegoed vakantietoeslag uit als je uit dienst gaat.

3. Je ontvangt je vakantietoeslag naar rato als je in de periode juni voorgaand kalenderjaar tot en met mei van het huidige kalenderjaar minder dan 12 maanden in dienst bent. Dit geldt ook voor het minimum brutobedrag. Je ontvangt dan een vakantietoeslag over het aantal maanden dat je wel in dienst bent.

Artikel 20 Eindejaarsuitkering

Hoogte eindejaarsuitkering

1. Je werkgever betaalt je aan het einde van het kalenderjaar een eindejaarsuitkering van 5% van je jaarinkomen. Het gaat hierbij om alle uit de cao en sociale verzekeringswetten afkomstige inkomensbestanddelen. Dit is exclusief eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en de ontvangen vergoeding van kosten.
2. Als je eerder dan het einde van het jaar uitdienst gaat, dan ontvang je wel een eindejaarsuitkering. Dit berekent je werkgever dan over de maanden dat je wel in dienst was.

Artikel 21 EHBO-diplomatoeslag en BHV-toeslag

EHBO-diplomatoeslag

1. Je werkgever kan je een taak geven waarvoor een EHBO-diploma nodig is. Je ontvangt dan een vergoeding als je in het bezit bent van een EHBO-diploma. Dit is een EHBO-diplomatoeslag. Deze toeslag is maandelijks 3% van het schaalsalaris van functiegroep VI bij 14 functiejaren. Dit geldt zowel voor full- als parttimers.

BHV-toeslag

2. Je werkgever kan je een taak geven als bedrijfshulpverlener. Je ontvangt dan een vergoeding als je in het bezit bent van een geldig BHV-certificaat. Dit is een BHV-toeslag.
   Deze toeslag is maandelijks 1% van het schaalsalaris van functiegroep VI bij 14 functiejaren. Dit geldt zowel voor full- als parttimers. Je ontvangt deze vergoeding niet als je al een EHBO-diplomatoeslag ontvangt.

Reis- en studiekosten

3. Je werkgever vergoedt de werkelijk gemaakte reis- en studiekosten die nodig zijn voor het behalen van een EHBO-diploma of BHV-certificaat.

Uurloon bij afwezigheid

4. Cursussen voor het verkrijgen en behouden van een EHBO-diploma of BHV-certificaat is onder werktijd. Dit is met doorbetaling van je uurloon bij afwezigheid.
   Als je de cursus toch in je vrije tijd moet volgen dan ontvang je per uur het uurloon.

Artikel 22 Werkgeversbijdrage voor de verplichte collectieve pensioenspaarregeling voor (onderdelen van) werkgevers die niet onder de pensioen-cao vallen

3,25%

Als je werkgever niet onder de pensioen-cao valt, betaalt je werkgever je 3,25% van je pensioengevend salaris.

Artikel 23 Arbeidsongeschiktheidsverzekering

Je werkgever heeft een (nieuwe) WGA-hiaat uitgebreid verzekering afgesloten, die voldoet aan de gewijzigde regeling in bijlage VI van de cao voor de Zuivelindustrie met inachtneming van het onderstaande:

- Deze regeling vervangt de arbeidsongeschiktheidsverzekering zoals neergelegd in de bijlage VI van de cao voor de Zuivelindustrie met looptijd januari 2022 tot en met 31 december 2022.
    - Ben je vóór de ingangsdatum van de nieuwe WGA-hiaat uitgebreid verzekering (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt/ziek dan blijft de oude arbeidsongeschiktheidsverzekering voor jou gelden. Nadat je minimaal 28 dagen volledig hersteld bent gaat ook voor jou de nieuwe WGA-hiaat uitgebreid verzekering gelden.

- Indien je werkgever op 1 januari 2024 nog een lopend contract had voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering dat niet kosteloos ontbonden kon worden, dan zal je werkgever uiterlijk op de contractvervaldatum overgaan op de nieuwe WGA-hiaat uitgebreid verzekering zoals bedoeld in bijlage VI van de cao voor de Zuivelindustrie.

- Indien je werkgever voor het wijzigen van de verzekering instemming van de ondernemingsraad nodig heeft en de instemming niet is gegeven, is de verplichting tot het sluiten van de WGA-hiaat uitgebreid verzekering als bedoeld in bijlage VI van de cao voor de Zuivelindustrie niet van toepassing en zal de regeling, zoals neergelegd in de bijlage VI van de cao voor de Zuivelindustrie met looptijd januari 2022 tot en met 31 december 2022, worden gecontinueerd.

3. Gezondheid

Optimale arbeidsomstandigheden, het beperken van gezondheidsrisico's en het bevorderen van de gezondheid en vitaliteit van jou en je collega's staan centraal in het gezondheidsbeleid van je werkgever. Preventie, verzuimbegeleiding en re-integratie zijn daarbij de kernpunten. Je hebt daar ook zelf verantwoordelijkheden in. Aan het werk blijven en een zo verantwoord mogelijke werkhervatting bij arbeidsongeschiktheid staan daarbij centraal.

Artikel 24 Ziekte/arbeidsongeschiktheid

1. Het kan zijn dat je door ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat bent volledig te werken of niet in de afgesproken arbeidsduur te werken. Dan gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek artikel 629, de Ziektewet en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.

Uitbetaling bij ziekte

2. Per ziekte-uur betaalt je werkgever het uurloon bij afwezigheid.
   Je werkgever betaalt je in de eerste 52 weken van ziekte 100% uit van je uurloon bij afwezigheid.

   Je werkgever betaalt je in de tweede 52 weken over de eerste 26 weken van je tweede ziektejaar 90% en in de tweede 26 weken van je tweede ziektejaar 80%.
   Over de uren die je werkt in het kader van je re-integratie betaalt je werkgever je 100% uit.
   Een aanvulling tot 100% van het uurloon bij afwezigheid in het tweede ziektejaar is van toepassing als je volledig mee werkt aan je re-integratie en voldoet aan de eisen uit de Wet verbetering poortwachter.

35% of minder arbeidsongeschikt

3. Het kan voorkomen dat je na 2 jaar ziekte arbeidsongeschikt blijft voor minder dan 35%. Je ontvangt dan een percentage van het verschil tussen je oorspronkelijke en actuele uurloon bij afwezigheid. Dit bouwt je werkgever in 5 jaar af:
   - 1e jaar: 100%
   - 2e jaar: 80%
   - 3e jaar: 60%
   - 4e jaar: 40%
   - 5e jaar: 20%

   Je totale inkomen (inclusief eventuele uitkering + aanvullingen) kan nooit meer zijn dan je oorspronkelijke uurloon bij afwezigheid .

4. Je werkgever heeft een inspanningsverplichting om herplaatsing te realiseren waarbij zo veel mogelijk salarisniveau en verdiencapaciteit op elkaar aansluiten.

Arbeidsongeschikt door een ander

5. Als je arbeidsongeschikt bent geraakt door een ander dan je werkgever of jezelf dan ben je verplicht mee te werken aan het verhaalsrecht van je werkgever.

Second opinion

6. Je kan een second opinion aanvragen in het kader van re-integratie naar passend werk. Je behoudt dan voor de duur van maximaal 1 maand het recht op doorbetaling van het uurloon bij afwezigheid. Dit kan ook korter zijn bij een versnelde uitspraak van de second opinion.
Je ontvangt deze doorbetaling maximaal 1 keer per kalenderjaar.

Protocol

7. Het protocol ziektebeleid stemt je werkgever af met de medezeggenschap

Artikel 25 Financieel gesprek

Aanvragen

1. Werkgevers bieden aan werknemers die minimaal een jaar in dienst zijn de mogelijkheid om een financieel gesprek aan te vragen.

Eén keer per drie jaar

2. Een werknemer kan hier één keer per drie jaar gebruik van maken in eigen tijd.

Onafhankelijk

3. Het gesprek vindt plaats met een onafhankelijke deskundige die geen commercieel belang (geen financiële producten verkoopt) heeft en het gesprek bevat de volgende elementen: helpen met overzicht persoonlijke inkomsten en uitgaven, financiële planning naar de toekomst, eventueel pensioen.

Artikel 26 Loopbaancheck

Als je minimaal één jaar in dienst bent, krijg je van je werkgever eens per drie jaar de gelegenheid om een loopbaancheck te doen om stil te staan bij je professionele ontwikkeling en toekomstmogelijkheden.

4. Ontwikkeling

Artikel 27 Voor werknemers die een BBL-traject volgen

1. Als je een BBL-traject volgt, is een praktijkovereenkomst verplicht. Je krijgt alleen een praktijkovereenkomst als je ook een arbeidsovereenkomst met je werkgever hebt.

2. Er is een onderscheid tussen:
   a. Je komt vanuit je opleiding in dienst bij je werkgever. Hiervoor geldt:
      - je arbeidsovereenkomst is dan voor bepaalde tijd en eindigt als je praktijkovereenkomst eindigt;
      - je ontvangt tijdens het volgen van de opleiding voor niveau II minstens het salaris dat hoort bij functiegroep I;
      - je ontvangt tijdens het volgen van een opleiding voor niveau III minstens het salaris dat hoort bij functiegroep II.
   b. Je werkt al bij je werkgever en start vanuit je functie een BBL-traject. Hiervoor geldt:
      - je arbeidsovereenkomst eindigt niet automatisch als je praktijkovereenkomst eindigt;
      - als je vóór het afsluiten van een praktijkovereenkomst in een hogere functiegroep bent ingedeeld, dan blijf je in het BBL-traject in die functiegroep ingedeeld.

3. Als je een BBL-traject volgt, is je werkgever verplicht de wettelijk verplichte onderwijstijd die binnen je rooster valt door te betalen.

Artikel 28 Stagevergoeding

Met ingang van 1 augustus 2026 geldt:
Stagiaires hebben bij een volwaardige fulltime stage recht op een stagevergoeding van minimaal € 500 bruto per maand, ongeacht opleidingsniveau. Deze vergoeding is niet van toepassing voor stages van korte duur, zoals snuffelstages en meeloopdagen. Bij een deeltijd stage heeft de stagiair recht op een vergoeding naar rato.

Artikel 29 Vitaliteit

Cao-partijen vinden het van belang om de inzetbaarheid van werknemers te borgen en te vergroten. Werkgever en werknemer zijn beiden verantwoordelijk voor inzetbaarheid en loopbaanperspectief, zodat de positie van de werknemer op de interne en externe arbeidsmarkt wordt versterkt. De werknemer ontwikkelt zichzelf, in overleg met de werkgever, door scholing en werkervaring. Vitale en goed inzetbare werknemers staan sterker op de arbeidsmarkt. Verstandige keuzes tijdens de hele loopbaan dragen eraan bij dat werknemers ook op hogere leeftijd vitaal inzetbaar blijven. Vitaliteitsbeleid draagt bij aan fysieke en mentale fitheid en een balans tussen werk en privéleven. Daarbij kan worden gedacht aan leefstijlverbetering en aan programma's om sport en bewegen te bevorderen. Om de balans tussen werk en privé goed mogelijk te maken, is er altijd ruimte voor de individuele werknemer om het gesprek met de werkgever aan te gaan, wanneer de individuele situatie (bijvoorbeeld vanwege een chronische ziekte bij de werknemer) om maatwerk vraagt.

5. Arbeidsverhoudingen

Werkgevers en vakbonden vinden een constructief overleg belangrijk. Hierbij speelt ook de medezeggenschap een belangrijke rol. Op basis van vertrouwen en gezamenlijke belangen werken partijen aan de ontwikkeling van werknemers en de ondernemingen.

Artikel 30 Verplichtingen van werkgevers en werknemers

In dienst bij een andere werkgever

1. Een fulltimer mag niet zonder toestemming van zijn werkgever in dienst treden van een andere onderneming of als zelfstandige werken. Werkgever kan alleen toestemming weigeren op grond van objectieve rechtvaardigingsgrond. Daarvan is in ieder geval sprake als de normen van de arbeidstijdenwetgeving worden overschreden. Een parttimer mag in dienst treden van een andere werkgever of als zelfstandige werken.
   De totale arbeidstijd mag niet meer dan gemiddeld 36 uur per week zijn.
   Voor een werknemer in de volcontinu 5-ploegendienst mag de totale arbeidstijd niet meer dan gemiddeld 33,6 uur per week zijn.

Invullen arbeidsplaatsen

2. Je werkgever vult in eerste instantie alle arbeidsplaatsen met een structureel karakter in met werknemers met een dienstverband met de werkgever.

Arbo

3. Je werkgever geeft je conform Arbowetgeving de middelen die je nodig hebt om je werk uit te voeren.

Artikel 31 Overleg op ondernemingsniveau

Informeren vakbonden

1. Je werkgever nodigt minimaal tweemaal per jaar de vakbonden uit om ze te informeren over:
   - de economische gang van zaken en vooruitzichten;
   - de werkgelegenheids- en milieuaspecten;
   - de aanpak ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid;
   - duurzame inzetbaarheid.

   Je werkgever maakt de voorbereidende plannen die ingrijpende gevolgen hebben voor de werkgelegenheid tijdig aan de vakbonden bekend.

   Daarnaast zal je werkgever 1 keer per jaar gegevens over het personeelsverloop aan de vakbonden bekend maken.

Vast/flex

2. Je werkgever informeert minimaal tweemaal per jaar de vakbonden over het aantal werknemers in de onderneming en de verhouding vast/flex.

Collectief ontslag

3. Als je werkgever collectief ontslag noodzakelijk vindt dan kan dit pas na overleg met de vakbonden. In dit overleg besteedt je werkgever specifiek aandacht aan:
   - overplaatsing binnen de eigen onderneming of het concern;
   - overplaatsing naar een andere soortgelijke onderneming;
   - her- en bijscholing.

Artikel 32 Contact Commissie

Inzet Contact Commissie

1. Cao-partijen hebben een Contact Commissie voor de Zuivelindustrie ingesteld. Deze Contact Commissie heeft als doel toe te zien op een correcte naleving van de cao
   De Contact Commissie wordt ingezet als:
   - Er op ondernemingsniveau onduidelijkheid is over de uitleg of toepassing van de cao;
   - Je werkgever wil afwijken van de cao;
   - Je werkgever of de vakbond constateert dat een andere werkgever of partij de cao niet naleeft;
   - Er onduidelijkheid is over functieclassificatie;
   - Je werkgever in aanmerking wil komen voor de dagverskorting genoemd in artikel 7.

   De Contact Commissie wordt niet ingezet als er een geschil is tussen cao-partijen.

2. De Contact Commissie toetst op het moment dat een zaak wordt ingediend eerst of werkgever en werknemer(s)/vakbond(en) gezamenlijk niet tot een oplossing zijn gekomen.

Bindend advies

3. De Contact Commissie geeft een advies als er onduidelijkheid is tussen je werkgever en de vakbonden over de uitleg of toepassing van de cao. Dit advies is bindend als jij en je werkgever, voordat de Contact Commissie uitspraak doet, aangeven hiertegen geen bezwaar te hebben.

Afwijken

4. a. Je werkgever mag afwijken van de arbeidsvoorwaarden in de cao. Hiervoor voert je werkgever eerst overleg met de vakbonden. Vervolgens moet de Contact Commissie de afwijking goedkeuren.
   De Contact Commissie verleent alleen toestemming als aantoonbaar is dat de voorgestelde arbeidsvoorwaarden gelijk of hoger zijn dan de bepalingen uit de cao. Dit moet blijken uit een ondernemings-cao.

Adresgegevens

b. Je werkgever kan het verzoek tot afwijken sturen aan de Contact Commissie Zuivelindustrie, Postbus 93050, 2509 AB Den Haag. In het verzoek moet je werkgever opnemen:
   - de reden van het verzoek;
   - de actuele tekst van de ondernemings-cao.

   De Contact Commissie beslist binnen 3 maanden na ontvangst van het verzoek en deelt dit schriftelijk en beargumenteerd mee aan de partij die het verzoek indient.

Bezetting Contact Commissie

5. De Contact Commissie bestaat uit:
   - een onafhankelijke voorzitter;
   - een gelijk aantal leden van de werkgevers en de vakbonden;
   - een gelijk aantal plaatsvervangende leden van de werkgevers en de vakbonden.

   De werkwijze van de Contact Commissie is vastgelegd in een reglement.

6. Als de cao eindigt dan blijft de Contact Commissie nog 6 maanden in stand om lopende werkzaamheden af te ronden en eventueel over te dragen.

Artikel 33 Vrijaf voor het bijwonen van vakbondsbijeenkomsten

Vrijaf bestuurslid vakbond

1. Ben je een bestuurslid van een orgaan van de vakbond? Dan krijg je vrijaf om vergaderingen of congressen van de vakbond bij te wonen. Je moet dan wel door de vakbond afgevaardigd zijn. Over de uren die je niet werkt, betaalt de werkgever het uurloon bij afwezigheid door. Je werk moet het wel toelaten dat je verzuimt.
   Organen van vakbonden moeten in de statuten en reglementen van die vakbond vermeld staan. Een kadergroep of concerngroep/ raad of Cao- commissie is ook een orgaan als die bij je werkgever is aangemeld.

Werkgroep

2. Je vakbond kan bij een fusie of reorganisatie een werkgroep instellen. Je werkgever en de vakbonden voeren dan overleg over betaald vrijaf voor leden van zo'n werkgroep.

Vakbondscursus

3. Wil je een vakbondscursus volgen, dan krijg je daarvoor vrijaf en krijg je het uurloon bij afwezigheid doorbetaald. Je werk moet het wel toelaten.

Afwijzing werkgever voor deelname

4. Als je van je werkgever niet mag deelnemen aan bovengenoemde activiteiten, dan moet hij dat onderbouwen. Je werkgever moet je vakbond hiervan op de hoogte stellen.

Nachtrust ploegendienst

5. Werk je in ploegendienst dan heb je recht op 8 uur nachtrust voorafgaand aan de vakbondsbijeenkomst. Dit doe je in goed overleg met je werkgever.

Artikel 34 Faciliteiten voor kaderleden

Kaderleden

1. Een kaderlid van de vakbond mag actief zijn binnen de onderneming of locatie. De namen van de kaderleden moeten wel bekend zijn bij de werkgever. Een kaderledengroep mag niet het werk van de medezeggenschap schaden.

Faciliteiten

2. Je werkgever en de vakbonden overleggen over het gebruik van faciliteiten zoals:
   - het publicatiebord om activiteiten van de vakbond of kaderledengroep bekend te maken;
   - gesprekken of overleg met de vakbond en/of kaderledengroep binnen het bedrijf, maar buiten werktijd;
   - een vergaderruimte.

3. Dat je een functie voor de vakbond verricht mag niet in je nadeel werken voor jouw positie. Ook mag dat niet een reden zijn voor ontslag.

Ontslag kaderlid

4. Je werkgever voert bij ontslag van een kaderlid eerst overleg met de vakbondsbestuurder, tenzij er sprake is van ontslag op staande voet.

Aantal kaderleden

5. Het aantal leden van een kaderledengroep is als volgt bepaald;
   - voor een vestiging met minder dan 100 werknemers: maximaal 3 kaderleden;
   - voor een vestiging van 100 en meer maar minder dan 300 werknemers: maximaal 5 kaderleden;
   - voor een vestiging van 300 en meer werknemers: maximaal 7 kaderleden.

Artikel 35 Werkgeversbijdrageregeling

Doel

1. Deze regeling heeft tot doel de representativiteit en de continuïteit van vakbonden die partij zijn bij deze cao te ondersteunen, door middel van een structurele werkgeversbijdrage.

Bijdrage

2. De werkgever draagt jaarlijks een vast bedrag af van € 31,77 voor elke werknemer die op 1 oktober van het voorafgaande boekjaar in dienst was én onder de cao viel.

Inning en verdeling

3. Jaarlijks vraagt de NZO bij haar aan de cao deelnemende leden het aantal werknemers op dat op 1 oktober van het voorafgaande boekjaar onder de cao viel. Op basis van de opgave wordt per werknemer de bijdrage in rekening gebracht bij de afzonderlijke leden. Na inning maakt NZO het totaalbedrag over naar FNV. Die verdeelt de werkgeversbijdrage met CNV en De Unie.

ADDENDUM structurele afspraken als gevolg van nieuwe toeslagenmatrix en pauzebeleid

Als gevolg van de toeslagenmatrix per 1-1-2017 en het eenduidige pauzebeleid zijn een aantal structurele afspraken gemaakt tussen cao-partijen met ingang van 1 januari 2017:

Structureel voor Royal Lactalis Leerdammer B.V.:

- Werknemers die formeel onder de cao Partikulier Kaas Pakhuis (PKP) vallen krijgen de vakantierechten zoals vastgelegd in de cao PKP, art 12.1 met uitzondering van lid a t/m d (dit betekent 180 uur in plaats van 224 uur)
- Voor werknemers die formeel onder de cao PKP vallen, geldt de toeslagenmatrix cao PKP.

Bijlage I Toelichtende bijlage met voorbeelden bij artikelen

Berekening hoogte UBA bij een variabele toeslag in combinatie met onbetaald verlof

Een fulltime werknemer is in een variabel rooster werkzaam en krijgt na afloop van elke maand een variabele toeslag toegekend. Als een werknemer in een variabel rooster werkt en/of geen vaste ploegentoeslag ontvangt dan moet de werkgever terugkijken om het uurloon bij afwezigheid te bepalen. In dit voorbeeld kiest de werkgever ervoor om aan het begin van het nieuwe kalenderjaar 52 weken terug te kijken om het UBA % voor de toeslagen te berekenen.
Op basis van zijn fulltime contract ontvangt de werknemer elke maand een schaalsalaris van € 3.000,-. Zijn uurloon komt overeen met € 19,17 (= 0,639% x € 3.000,-). De werknemer heeft over het voorbije kalenderjaar op 9 ingeroosterde diensten onbetaald verlof opgenomen (9 x 8 uur = 72 uur). Van de ingeroosterde arbeidsduur is daardoor in totaal 1800 uur aan betaalde arbeidsduur overgebleven (= 52 weken x 36 uur – 72). Over deze 1800 uur heeft de werknemer in totaal 37440% aan toeslagen vanuit de matrix ontvangen. De gemiddelde toeslag per uur komt uit op 20,8% (= 37440% / 1800 uur). Zijn uurloon bij afwezigheid komt daarmee uit op € 23,16 (= 120,8% x € 19,17).

Artikel 5 A Functiegroepen en salarisschalen

Lid 8 waarneming:
Je werkt in functiegroep 4 met een bijbehorend salaris van € 3.000,-. Stel dat het maximum van de salarisschaal van functiegroep ook € 3.000,- is. Vervolgens neem je langer dan een jaar een functie in functiegroep 5 waar. Je verdient tijdens deze waarneming € 3.500,-. Je blijft echter in functiegroep 4 ingedeeld. Na afloop van de waarneming ontvang je € 3.000,- als schaalsalaris en € 500,- als persoonlijke toeslag. Stel dat het maximum van de salarisschaal bij functiegroep 4 € 3.200,- is. Je zou dan na de periode van waarneming een schaalsalaris van € 3.200,- ontvangen en een persoonlijke toeslag van € 300,-.

Artikel 7 Dienstrooster

Lid 2 wijziging dienstrooster:
Werknemers die in een dienstrooster met een vaste cyclus (met terugkerend patroon) werken, krijgen een vaste gemiddelde toeslag op basis van een jaarrooster.
Werknemers die hierin werken, krijgen een vaste gemiddelde toeslag op basis van een jaarrooster. Bij een vaste cyclus heeft een wijziging in je dienstrooster geen financiële consequenties
Als je werkgever geen vaste cyclus met een vaste gemiddelde toeslag hanteert en het dienstrooster wijzigt dan moet je werkgever 7 dagen voorafgaand aan de wijziging van je dienst dit aan je bekend maken. Stel je rooster gaat in op zondag, maar jij start op woensdag. Als een dienst op donderdag in je rooster vervolgens wijzigt, dan moet je werkgever dit 7 dagen voorafgaand aan die donderdag bekend maken.

Lid 5 afbouwregeling:
Het salaris van werknemer X is € 2.000,-. Tevens ontvangt deze werknemer in de volcontinu 5-ploegendienst een fictieve ploegentoeslag van 30%. Dit is € 600,- .
De werknemer gaat over naar een 3-ploegendienst met een fictieve ploegentoeslag van 20%. Dit is € 400,-.

De werknemer ontvangt met de overgang € 200,- minder ploegentoeslag.
In de eerste periode van de afbouw ontvangt de werknemer 100% en verandert er niks. De daaropvolgende periode heeft de werknemer recht op 80%. 80% van € 600,- is € 480,-. De werknemer ontvangt in de nieuwe ploeg al € 400,-. Dit betekent dat de werknemer een afbouw van € 80,- uitbetaald krijgt.

Artikel 9 Overwerk

Overwerk is werk dat wordt uitgevoerd buiten het dienstrooster, op verzoek van de leidinggevende. Over deze uren buiten het dienstrooster betalen we overwerktoeslag. Dit geldt voor zowel fulltimers als parttimers. Zie hieronder twee voorbeelden die verduidelijken wat een overwerkuur is.

Voorbeeld fulltimer
Een fulltime dienstrooster (36 uur) voor een fulltimer kan bijvoorbeeld bestaan uit 32 uur in week 1 en 40 uur in week 2.
In week 1 is het 33e uur een overwerkuur. In week 2 is het 41e uur een overwerkuur.

Voorbeeld parttimer
Werk je parttime dan kan je een rooster hebben van 32 uur per week. Als je op verzoek van je werkgever moet overwerken, dan geldt dit vanaf het 33e uur.

Let op: je ontvangt alleen een overwerktoeslag als je werkgever je vooraf heeft gevraagd over te werken. Als je zelf bijvoorbeeld een uurtje meer werkt, dan geldt de overwerktoeslag dus niet.

Als het dienstrooster van een afdeling bijvoorbeeld van maandag tot en met vrijdag is en je moet op zaterdag werken dan geldt de zaterdag als overwerk. Dit geldt voor zowel de fulltimer als parttimer.

Artikel 10 Consignatie en extra opkomsten

Als je werkgever je op of na 04:00 uur belt, veronderstelt je werkgever dat je voldoende rust hebt kunnen nemen. Dan gelden geen verzuimuren. Als je werkgever je voor 4 uur belt en je moet opkomen, krijg je de mogelijkheid om 9 uur aaneengesloten te verzuimen vanaf het moment dat je uitklokt. De verzuimuren volgend op de bedoelde nachturen betaalt je werkgever normaal uit vanaf de aanvang van de dagdienst.
Voorbeeld bij oproepen op of na 04:00 uur: je dagdienst is van 8:00 van 17:00. Je bent om 04:00 opgeroepen én hebt van 04:30 tot 06:30 al gewerkt tijdens de consignatie. Vervolgens werk je je normale diensturen verminderd met de consignatiediensturen en eindigt in dit voorbeeld je dienst om 13:30.

Voorbeeld bij oproepen vóór 04.00 uur : je dagdienst is van 8.00 uur tot 17.00 uur. Je bent geconsigneerd en wordt opgeroepen en je werkt van 2.00 uur tot 4.00 uur. Aansluitend heb je recht op 9.00 uur rust. Je begint de volgende dag dan 13.00 uur en werkt tot het einde van de reguliere dienst. In dit voorbeeld werk je nog vier uur, namelijk tot 17:00. Je hebt in totaal dan zes uren gewerkt, namelijk twee uur in de nacht tijdens consignatie en vier uur reguliere dienst. Je hoeft de tijd die je minder dan de reguliere duur van jouw dienst hebt gewerkt, niet in te halen We willen hiermee ook voorkomen, dat extra opkomsten tot overwerk leidt.

Artikel 11.A 58-jarigen regeling

Een werknemer maakt gebruik van de 58-jarigen regeling en verkort de gemiddelde arbeidsduur van 36 uur naar 32 uur per week.
Vervolgens werk je op verzoek van de werkgever in een bepaalde week toch 36 uur. Deze 4 uur extra moeten dan zo snel mogelijk weer worden opgenomen, in ieder geval binnen 30 kalenderdagen.
Werk je in een bepaalde week op verzoek van de werkgever bijvoorbeeld zelfs 38 uur, dan worden de uren boven de 36 uur (in dit voorbeeld dus 2 uur), gezien als overwerk.
Indien de werkgever een werknemer verzoekt om een langere aaneengesloten periode 36 uur te werken in plaats van 32 uur (en de werknemer stemt hiermee in), dan geldt:

- Probeer als werkgever en als werknemer te voorkomen dat een dergelijke situatie ontstaat;
- Als het toch tijdelijk noodzakelijk is, dan geldt nog steeds dat de extra gewerkte uren zo snel mogelijk weer moeten worden opgenomen. De uiterste termijn van 30 kalenderdagen geldt dan niet.

58-jarigen regeling/61+ regeling (artikel 11.B.) in combinatie met een feestdag

Een werknemer maakt gebruik van de 58-jarigen regeling en verkort de gemiddelde arbeidsduur van 36 uur naar 32 uur per week.
Deze uren worden vooraf structureel ingeroosterd. De werknemer wordt dan op gelijke wijze als een parttimer behandeld. Indien een feestdag samenvalt met een dag waarop de werknemer volgens het rooster niet zou werken, wordt deze dag niet doorbetaald en vindt er ook geen compensatie plaats.
Dit geldt ook als je gebruik maakt van de 61+ regeling en je extra vrije uren structureel zijn ingeroosterd.

Artikel 11 C Vitaliteitsregeling

Voorbeeld 5-ploegendienst: een werknemer werkt fulltime in de 5-ploegendienst met een salaris van €2.900,- en een ploegentoeslag van €832,30 (28,7%) per maand en gaat deelnemen aan de Vitaliteitsregeling.
Voor deelname aan de Vitaliteitsregeling wordt 5% per maand ingehouden op het functiesalaris. Omdat het functiesalaris de grondslag vormt voor het bepalen van de hoogte van de ploegentoeslag, wordt ook het ploegenbedrag lager.
In dit voorbeeld betekent voor de werknemer het volgende voor zijn bruto maandinkomen:
Maandelijks wordt er dus voor deze werknemer €186,62 ingehouden op het salaris voor deelname aan de Vitaliteitsregeling. Deelname aan deze regeling heeft echter ook gevolgen voor de hoogte van o.a. de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, eventuele persoonlijke toeslag en matrixcompensatie. Ook deze bedragen worden lager.
Het aantal vakantie-uren van deze werknemer wordt gebaseerd op 88,9%.

Artikel 13 A Ploegentoeslag in 5-ploeg

Als je werkzaam bent in de 5-ploegendienst ontvang je op grond van artikel 13 A lid 1een ploegentoeslag van 28,7%. Dit ploegenpercentage is als volgt tot stand gekomen.
Een fulltimer in de 5-ploegendienst heeft een gemiddelde arbeidstijd van 33,6 uur per week, maar ontvangt een salaris op basis van 36 uur per week. Omdat de arbeidstijd lager uitkomt dan de arbeidsduur, is er sprake van tijdcompensatie. Deze tijdcompensatie, 2,4 uur (het verschil tussen 36 en 33,6 uur) wordt verrekend met de hoogte van de ploegentoeslag.
Als je kijkt naar de gemiddelde uurwaarde van het rooster in de 5-ploegendienst, OO-MM-NN, gevolgd door 4 dagen roostervrij, dan zou hiervoor op basis van de toeslagenmatrix gemiddeld een uurwaarde van 137,95% per uur gelden.
Deze uurwaarde is berekend door de totale optelsom van de toeslagen van 42 diensten in 10 weken, namelijk 12.750% te delen door 336 uur (de arbeidstijd van de 42 diensten). Dit is 37,95%. Voeg je hier het salaris op basis van 100% aan toe, dan is de uurwaarde 137,95%.
Omdat de fulltime werknemer in de 5-ploegen wel fulltime betaald krijgt, dus op basis 36 uur per week en niet 33,6 uur, wordt de ploegentoeslag gecorrigeerd voor het feit dat er gemiddeld 2,4 uur minder per week gewerkt wordt.
Deze correctie wordt gedaan door de volgende formule toe te passen: (33,6/36)*137,95% uurwaarde (salaris + toeslagen) - 100% salaris = 28,7%.

Artikel 13 B Voorbeelden

Benadering 1: parttime dienstrooster met evenredige uitroostering van diensten

Een werknemer is in een 5-ploegendienst werkzaam en gaat parttime werken. Hierbij gaat hij per dienstreeks 4 diensten werken, waar de fulltimer 6 diensten werkt. De diensten die worden uitgeroosterd zijn wisselend de ochtend-, middag- en nachtdiensten waardoor een evenredige verdeling ontstaat. Het schema hieronder laat in het kort de werkwijze zien die het hele jaar door wordt toegepast.

	Week 1							Week 2						
	Ma	**Di**	**Wo**	**Do**	**Vr**	**Za**	**Zo**	**Ma**	**Di**	**Wo**	**Do**	**Vr**	**Za**	**Zo**
Fulltimer	O	O	M	M	N	N					O	O	M	M
Parttimer	O	O	M	M									M	M
	Week 3							**Week 4**						
	Ma	**Di**	**Wo**	**Do**	**Vr**	**Za**	**Zo**	**Ma**	**Di**	**Wo**	**Do**	**Vr**	**Za**	**Zo**
Fulltimer	N	N					O	O	M	M	N	N		
Parttimer	N	N					O	O			N	N		
	enz.													

De ingeroosterde arbeidstijd van de parttimer t.o.v. de fulltimer komt overeen met een factor van 4/6, ofwel van 66,67%. Afgezet tegen de fulltime arbeidsduur van 36 uur betekent dit een contractuele arbeidsduur van 24 uur. Bij een fulltime salaris van €3000,- zou dit een parttime salaris van €2000,- opleveren. De ploegentoeslag van 28,7% blijft bij deze manier van uitroosteren gelijk en komt uit op €574,- (28,7% x €2000,-).

Benadering 2: parttime dienstrooster met een vaste cyclus, maar geen evenredige uitroostering van diensten

Een werknemer is in de 5-ploegendienst werkzaam en gaat parttime werken. Hierbij blijft hij de cyclus van de fulltimer volgen maar wordt de eerste ochtenddienst uitgeroosterd. Er is hierdoor geen sprake van een evenredige uitroostering.

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1 - 2		O	M	M	N	N						O	M	M
Week 3 - 4	N	N						O	M	M	N	N		
Week 5 - 6				O	M	M	N	N						O
Week 7 - 8	M	M	N	N						O	M	M	N	N
Week 9 - 10						O	M	M	N	N				

In dit voorbeeld 5 diensten per cyclus van 6 voor de fulltimer. Dit komt overeen met een factor van 5/6, ofwel van 83,33%. Afgezet tegen de fulltime arbeidsduur van 36 uur betekent dit een contractuele arbeidsduur van 30 uur. De arbeidstijd voor de parttimer bedraagt 28 uur per week (=5/6 x 33,6 uur óf 35 diensten x 8 uur x 1/10). Het verschil tussen de ingeroosterde arbeidstijd en de contractuele arbeidsduur is de tijdcompensatie. Het delen van beiden op elkaar levert een factor op van 93,33% (=28/30).
De cyclus van het rooster van de parttimer is gelijk aan dat van de fulltimer: 10 weken. Gedurende de gehele cyclus verzamelt deze werknemer een som aan toeslagen van 11.489%. De gemiddelde toeslag per uur komt overeen met 41,03%. Wordt hierbij per gewerkt uur het uurloon opgeteld dan komt de gemiddelde uurwaarde uit op 141,03%.
Vervolgens de ploegentoeslag uitrekenen via de formule: factor x gemiddelde uurwaarde – 100% = ploegentoeslag
In dit voorbeeld is de uitkomst dan: 93,33% x 141,03% - 100% = 31,6%.
Bij een fulltime salaris van €3000,- zou dit een parttime salaris van €2500,- opleveren. De ploegentoeslag komt uit op €790,- (31,6% x €2500,-).

Benadering 3: parttime rooster zonder een vaste cyclus

Na een periode van 10 weken wordt vastgesteld dat de parttimer 7 ochtenddiensten heeft gewerkt, 14 middagdiensten en 14 nachtdiensten, allen gelijkmatig verspreid over de verschillende dagen van de week. De arbeidstijd van deze parttimer is terugkijkend 28 uur gemiddeld per week geweest (35 x 8 = 280 uur / 10). De som aan toeslagen die deze werknemer over 10 weken heeft verzameld is 11.489%.

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1 - 2		M	N	N	N							O	M	M
Week 3 - 4	N	N						M	M	M	N	N		
Week 5 - 6			O	O		N	N	N					O	O
Week 7 - 8	M		M	M				O	O		M	M	N	N
Week 9 - 10					M	M	M		N	N				

Het aanstellingspercentage is gelijk aan het gemiddeld aantal uren dat hij is ingezet. De factor komt daarmee uit op 1 (=28 / 28). Bij 28 uur gemiddeld per week komt dit overeen met een percentage van 77,78%. De gemiddelde toeslag per uur is 41,03% (11.489% / 280). Als daar het uurloon bij op wordt geteld, komt dit uit op een gemiddelde uurwaarde van 141,03%.
Vervolgens de ploegentoeslag uitrekenen via de formule: factor x gemiddelde uurwaarde – 100% = ploegentoeslag
In dit voorbeeld is de uitkomst: 1 x 141,03% - 100% = 41,0%.

Bij een fulltime salaris van €3000,- zou dit een parttime salaris van €2333,40 opleveren. De ploegentoeslag komt uit op €956,70 (41,0% x €2333,40).

Bijlage II Protocol bij de cao 1 april 2026 tot en met 31 maart 2028

Vakbondscontributie
Als je bent aangesloten bij FNV, CNV of De Unie stelt je werkgever, zolang de werkkostenregeling daarvoor ruimte biedt, je in de gelegenheid de vakbondscontributie fiscaal te verrekenen. Je declareert de vakbondscontributie bij je werkgever. Je werkgever betaalt deze vervolgens netto uit. Bij deelname wordt het fiscaal loon met het bedrag van de vakbondscontributie verlaagd. Dit kan gevolgen hebben op loonafhankelijke betalingen en uitkeringen.

Verhoging eindejaarsuitkering
Vanaf 2022 is de eindejaarsuitkering in deze cao met 0,5% verhoogd. In de cao-afspraak van 2022 hebben partijen gesproken over dat werknemers de stijging van de eindejaarsuitkering kunnen gebruiken voor een eventueel nader door partijen af te spreken verhoging van de werknemersbijdrage in de pensioenregeling van BPZ. Per 1 januari 2025 werd de eindejaarsuitkering nogmaals verhoogd met 1%.

Loopbaancheck
Cao-partijen vind het belangrijk dat werknemers die minimaal één jaar in dienst zijn, eens per drie jaar de gelegenheid krijgen een vorm van een loopbaancheck bij de werkgever te doen om stil te staan bij hun professionele ontwikkeling en toekomstmogelijkheden. Het is aan de werkgever om over de inhoud en vorm van deze loopbaancheck een eigen keuze te maken. De werkgever kan ervoor kiezen om dit vorm te geven met het aanbod namens de vakbonden. De NZO zal daarom in samenwerking met de vakbonden een workshop organiseren waar alle NZO-werkgevers voor worden uitgenodigd. In deze workshop kunnen de vakbonden het beschikbare instrument en de aanpak presenteren. Vervolgens staat het elke NZO-werkgever vrij om verdere afspraken te maken, maar dit wordt niet collectief bepaald.

Toegang tot de werkvloer en het nakomen van cao-afspraken
De NZO zal haar leden oproepen invulling te geven aan artikel 31 van de cao, waar het gaat over twee keer per jaar een overleg met vakbonden op bedrijfsniveau en vakbonden informatie te geven over de vast/flex verhouding. De NZO verwacht dat er, door dit contact te versterken, in de toekomst mogelijk ook ruimte gaat komen voor het vergroten van de zichtbaarheid van vakbonden op de bedrijfslocaties. De cao-delegatie van de NZO zal zich ook inspannen om hierover in overleg te gaan met de NZO-leden over de (on)mogelijkheden.

Studieafspraken

Werkgroep AMT
Op dit moment is het erg lastig om technisch personeel te vinden en te behouden. Daarom hebben cao-partijen een arbeidsmarkttoeslag in de cao opgenomen. Cao-partijen gaan tijdens de looptijd van deze cao met elkaar in een werkgroep in overleg over een structurele oplossing van dit probleem in het loongebouw. De werkgroep geeft uiterlijk in december 2027 een advies aan cao-partijen. Als de werkgroep eerder een advies geeft, dan is er een mogelijkheid voor een eventuele tussentijdse wijziging van de cao.

Bijlage III Functielijst

De meest voorkomende functieomschrijvingen en de functierangorde uit het ORBA functiehandboek voor Zuivelindustrie (2026) zijn in onderstaande tabel weergegeven. Het volledige functiehandboek is afzonderlijk beschikbaar.

Groep I (0-39)
-

Groep II (40-59)
09.12 Schoonmaker
02.07 Medewerker Kaaspakhuis
06.08 Orderpicker

Groep III (60-79)
03.04 Operator inpakken (dagvers)
06.07 Heftruckchauffeur
02.05 Operator verpakking (kaas)
09.11 Medewerker facilities
09.09 Telefonist/receptionist

Groep IV (80-99)
02.06 Operator kaaspakhuis
01.05 Operator verpakking (poeder)
03.03 Operator afvullen & verpakken (dagvers)
06.06 Medewerker expeditie

Groep V (100-119)
04.03 Operator vullen & steriliseren (condens)
01.04 Allround operator verpakking (poeder)
04.02 Operator bussenproductie (condens)
08.05 Medewerker administratie
03.05 Operator processing (dagvers)
01.06 Operator processing (poeder)
06.04 1e Medewerker logistiek
06.05 Logistiek operator (geautomatiseerd magazijn)
02.03 Allround operator kaasmakerij
02.04 1e Operator verpakking (kaas)
05.07 Technisch magazijnbeheerder
04.01 Operator boterproductie
07.06 Analist

Groep VI (120-139)
09.02 HR medewerker
03.02 Allround operator processing (dagvers)
01.03 Allround operator processing (poeder)
05.05 Monteur E
09.08 Secretarieel medewerker
05.06 Monteur W
09.10 Coördinator facilities
06.02 Gronstoffenplanner
08.04 Medewerker financiële administratie

Groep VII (140-159)
09.06 IT support medewerker
09.05 Medewerker consumentenservice
09.04 Medewerker order management
08.03 Medewerker masterdata
07.04 QC officer
07.05 Specialist QC
05.04 Allround monteur
08.02 Medewerker salarisadministratie
09.03 Medewerker transport (export)
06.03 Teamleider logistiek
01.02 Teamleider verpakking (poeder)
02.02 Teamleider verpakking (kaas)
03.01 Teamleider processing (dagvers)
04.04 Operations specialist

Groep VIII (160-179)
05.02 1e Monteur
05.01 Werkvoorbereider TD
07.03 SHE coördinator
07.02 QA coördinator
06.01 Productieplanner
09.01 HR officer
09.07 Management assistant
08.01 Financieel administrateur
05.03 Besturingstechnicus
02.01 Teamleider kaasmakerij
01.01 Teamleider processing (poeder)
07.01 Teamleider QC

Bijlage IV Salarisschalen

Salarisschaal per 1 april 2026 voor de medewerker die in en/of na augustus 2026 in dienst was van de werkgever
Functiejarenschaal in euro's per maand (inclusief een verhoging van 3,3% t.o.v. 1 augustus 2025)

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0- fj.	2660,53	2792,53	2859,55	3002,47	3111,93	3353,58	3655,18	4027,31
1- fj.	2709,10	2840,44	2904,92	3050,24	3159,68	3400,06	3697,48	4067,81
2- fj.	2758,50	2888,99	2950,94	3098,77	3208,27	3447,06	3740,05	4108,42
3- fj.	2808,91	2938,55	2997,63	3147,79	3257,33	3494,70	3783,25	4149,32
4- fj.	2860,13	2989,05	3045,25	3198,16	3307,65	3543,01	3826,91	4190,90
5- fj.	2912,20	3040,16	3093,67	3248,92	3358,60	3591,97	3871,15	4232,79
6- fj.	2965,34	3092,29	3142,61	3300,66	3410,13	3641,67	3915,68	4275,00
7- fj.	3019,46	3145,33	3192,47	3353,13	3462,35	3691,92	3961,00	4317,71
8- fj.	3074,47	3199,32	3242,97	3406,56	3515,67	3743,13	4006,60	4360,75
9- fj.	3130,62	3254,22	3294,45	3460,55	3569,71	3794,72	4052,89	4404,38
10- fj.	3187,62	3309,92	3346,79	3515,76	3624,69	3847,18	4099,63	4448,41
11- fj.	3245,89	3366,59	3399,80	3571,78	3680,52	3900,40	4146,75	4492,76
12- fj.	3305,08	3424,37	3453,78	3628,65	3736,91	3954,44	4194,59	4537,56
13- fj.			3508,44	3686,15	3794,33	4009,01	4243,14	4583,16
14- fj.			3564,11	3744,91	3852,64	4064,32	4292,16	4628,78
15- fj.					3911,86	4120,67	4341,67	4675,03
16- fj.					3972,02	4177,73	4391,70	4721,79
17- fj.							4442,32	4768,74
18- fj.							4493,60	4816,48

Salarisschaal per 1 april 2026 voor de werknemer die voor augustus 2026 uit dienst getreden is
Functiejarenschaal in euro's per maand (inclusief een verhoging van 1,75% t.o.v. 1 april 2025)

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0- fj.	2575,54	2703,32	2768,20	2906,55	3012,52	3246,45	3538,41	3898,65
1- fj.	2622,56	2749,70	2812,12	2952,80	3058,74	3291,44	3579,36	3937,86
2- fj.	2670,38	2796,70	2856,67	2999,78	3105,78	3336,94	3620,57	3977,17
3- fj.	2719,18	2844,68	2901,87	3047,23	3153,27	3383,06	3662,39	4016,77
4- fj.	2768,76	2893,56	2947,97	3095,99	3201,98	3429,83	3704,66	4057,02
5- fj.	2819,17	2943,04	2994,84	3145,13	3251,31	3477,22	3747,48	4097,57
6- fj.	2870,61	2993,50	3042,22	3195,22	3301,19	3525,33	3790,59	4138,43
7- fj.	2923,00	3044,85	3090,48	3246,01	3351,74	3573,98	3834,46	4179,78
8- fj.	2976,25	3097,12	3139,37	3297,73	3403,36	3623,55	3878,61	4221,44
9- fj.	3030,61	3150,26	3189,21	3350,00	3455,67	3673,49	3923,42	4263,68
10- fj.	3085,79	3204,18	3239,87	3403,45	3508,90	3724,28	3968,66	4306,30
11- fj.	3142,20	3259,04	3291,19	3457,68	3562,94	3775,80	4014,28	4349,24
12- fj.	3199,50	3314,98	3343,45	3512,73	3617,53	3828,11	4060,59	4392,60
13- fj.			3396,36	3568,39	3673,12	3880,94	4107,59	4436,75
14- fj.			3450,25	3625,28	3729,56	3934,48	4155,04	4480,91
15- fj.					3786,89	3989,03	4202,97	4525,68
16- fj.					3845,13	4044,27	4251,40	4570,95
17- fj.							4300,41	4616,40
18- fj.							4350,05	4662,61

Salarisschaal per 1 januari 2027
Functiejarenschaal in euro's per maand (inclusief een verhoging van 1,75% t.o.v. 1 april 2026)

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0- fj.	2707,09	2841,40	2909,59	3055,01	3166,39	3412,27	3719,15	4097,79
1- fj.	2756,51	2890,15	2955,76	3103,62	3214,97	3459,56	3762,19	4139,00
2- fj.	2806,77	2939,55	3002,58	3153,00	3264,41	3507,38	3805,50	4180,32
3- fj.	2858,07	2989,97	3050,09	3202,88	3314,33	3555,86	3849,46	4221,93
4- fj.	2910,18	3041,36	3098,54	3254,13	3365,53	3605,01	3893,88	4264,24
5- fj.	2963,16	3093,36	3147,81	3305,78	3417,38	3654,83	3938,90	4306,86
6- fj.	3017,23	3146,41	3197,61	3358,42	3469,81	3705,40	3984,20	4349,81
7- fj.	3072,30	3200,37	3248,34	3411,81	3522,94	3756,53	4030,32	4393,27
8- fj.	3128,27	3255,31	3299,72	3466,17	3577,19	3808,63	4076,72	4437,06
9- fj.	3185,41	3311,17	3352,10	3521,11	3632,18	3861,13	4123,82	4481,46
10- fj.	3243,40	3367,84	3405,36	3577,29	3688,12	3914,51	4171,37	4526,26
11- fj.	3302,69	3425,51	3459,30	3634,29	3744,93	3968,66	4219,32	4571,38
12- fj.	3362,92	3484,30	3514,22	3692,15	3802,31	4023,64	4268,00	4616,97
13- fj.			3569,84	3750,66	3860,73	4079,17	4317,39	4663,37
14- fj.			3626,48	3810,45	3920,06	4135,45	4367,27	4709,78
15- fj.					3980,32	4192,78	4417,65	4756,84
16- fj.					4041,53	4250,84	4468,55	4804,42
17- fj.							4520,06	4852,19
18- fj.							4572,24	4900,77

Salarisschaal per 1 mei 2027
Functiejarenschaal in euro's per maand (inclusief een verhoging van 1,75% t.o.v. 1 januari 2027)

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0- fj.	2754,46	2891,12	2960,51	3108,47	3221,80	3471,98	3784,24	4169,50
1- fj.	2804,75	2940,73	3007,49	3157,93	3271,23	3520,10	3828,03	4211,43
2- fj.	2855,89	2990,99	3055,13	3208,18	3321,54	3568,76	3872,10	4253,48
3- fj.	2908,09	3042,29	3103,47	3258,93	3372,33	3618,09	3916,83	4295,81
4- fj.	2961,11	3094,58	3152,76	3311,08	3424,43	3668,10	3962,02	4338,86
5- fj.	3015,02	3147,49	3202,90	3363,63	3477,18	3718,79	4007,83	4382,23
6- fj.	3070,03	3201,47	3253,57	3417,19	3530,53	3770,24	4053,92	4425,93
7- fj.	3126,07	3256,38	3305,19	3471,52	3584,59	3822,27	4100,85	4470,15
8- fj.	3183,01	3312,28	3357,47	3526,83	3639,79	3875,28	4148,06	4514,71
9- fj.	3241,15	3369,12	3410,76	3582,73	3695,74	3928,70	4195,99	4559,89
10- fj.	3300,16	3426,78	3464,95	3639,89	3752,66	3983,01	4244,37	4605,47
11- fj.	3360,49	3485,46	3519,84	3697,89	3810,47	4038,11	4293,16	4651,38
12- fj.	3421,77	3545,28	3575,72	3756,76	3868,85	4094,05	4342,69	4697,77
13- fj.			3632,31	3816,30	3928,29	4150,56	4392,94	4744,98
14- fj.			3689,94	3877,13	3988,66	4207,82	4443,70	4792,20
15- fj.					4049,98	4266,15	4494,96	4840,08
16- fj.					4112,26	4325,23	4546,75	4888,50
17- fj.							4599,16	4937,10
18- fj.							4652,25	4986,53

Bijlage V Salarisschalen voor werknemers met een arbeidsbeperking

SALARISSCHAAL VOOR WERKNEMERS MET EEN ARBEIDSBEPERKING PER 1 JANUARI 2026 (cao Zuivel) Functiejarenschaal in euro's per maand	
Groep	A
0- fj.	2303,59
1- fj.	2349,66
2- fj.	2395,73
3- fj.	2441,81
4- fj.	2487,88
5- fj.	2533,95
6- fj.	2580,02
7- fj.	2626,09
8- fj.	2672,16
9- fj.	2718,24
10- fj.	2764,31

SALARISSCHAAL VOOR WERKNEMERS MET EEN ARBEIDSBEPERKING PER 1 JULI 2026 (cao Zuivel) Functiejarenschaal in euro's per maand	
Groep	A
0- fj.	2347,44
1- fj.	2394,39
2- fj.	2441,34
3- fj.	2488,29
4- fj.	2535,24
5- fj.	2582,18
6- fj.	2629,13
7- fj.	2676,08
8- fj.	2723,03
9- fj.	2769,98
10- fj.	2816,93

De werkgever stelt bij iedere verhoging van het wettelijk minimumloon de salarisschaal A als volgt vast:

- het bedrag bij 0-fj is 100% van het wettelijk minimumloon voor werknemers van 21 jaar en ouder
- het bedrag bij 10-fj is 120% van het wettelijk minimumloon voor werknemers van 21 jaar en

- tussen 0-fj en 10-fj verhoogt de werkgever de bedragen steeds met gelijke stappen (het verschil tussen het bedrag bij 10-fj en het bedrag bij 0-fj delen door 10).

Bovenstaande schalen zijn voor 2026 gebaseerd op 261 werkbare dagen van 7,2 uur.

Onafhankelijk van je arbeidspatroon dien je voor ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimum uurloon te ontvangen. Dit betekent dat je per maand minimaal recht hebt op 1/12 deel van de uitkomst van de volgende formule: het aantal werkbare dagen in het desbetreffende kalenderjaar dat hoort bij jouw arbeidspatroon x het aantal uren per dag dat hoort bij jouw arbeidspatroon x het wettelijk minimumuurloon. Het aantal werkbare dagen is in 2026 en 2027 261 dagen per jaar. Het aantal werkbare dagen is in 2028 260 dagen per jaar.

Bijlage VI Arbeidsongeschiktheidsverzekering

1. Grondslag

1. De grondslag is het dagloon voor de WGA. Dit is gebaseerd op het salaris in het jaar vóór de maand waarin je ziek bent geworden. .

2. Voor zover dit laatstverdiende salaris uitgaat boven het maximum dagloon, bedoeld in artikel 13, eerste lid, WIA is er sprake van een gemaximeerde grondslag. De gemaximeerde grondslag is gelijk aan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 13, eerste lid, WIA.

2. Berekening

De WGA-hiaat uitgebreid verzekering voorziet in een periodieke uitkering bij arbeidsongeschiktheid aan de verzekerde werknemer, als aanvulling op de WGA-loongerelateerde uitkering, de WGA-loonaanvullingsuitkering of de WGA-vervolguitkering.
Afhankelijk van de situatie vult de WGA-hiaat uitgebreid verzekering het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris aan tot 75% of 70% conform de navolgende berekeningen:

1. Bij benutting van ten minste 50% van de resterende verdiencapaciteit wordt de verzekeringsuitkering als volgt berekend:
   (75% * grondslag) -/- ((WGA-uitkering + WW-uitkering) + ((nieuw inkomen * 75%) x factor f))
2. Bij benutting van minder dan 50% van de resterende verdiencapaciteit wordt de verzekeringsuitkering als volgt berekend:
   (70% * grondslag) -/- ((WGA-uitkering + WW-uitkering) + ((nieuw inkomen * 70%) x factor f))
3. Bij 80% of meer arbeidsongeschiktheid wordt de verzekeringsuitkering als volgt berekend:
   (75% * grondslag) -/- (WGA-uitkering + WW-uitkering)

   factor f = maximum SV-loon gedeeld door het ongemaximeerde jaarloon.
   De f-factor is maximaal 1.

3. Tijdstip van ingang, duur en indexatie van de uitkering van de WGA hiaat uitgebreid verzekering

De uitkering van de WGA-hiaat uitgebreid verzekering gaat in op de dag dat de werknemer recht heeft op een WGA-uitkering volgens de WIA en duurt zolang dit recht bestaat.
De uitkering wordt jaarlijks geïndexeerd o.b.v. de WIA-index (waarbij deze gemaximeerd wordt op maximaal 3% per jaar).

4. Kosten

De werkgever neemt de kosten van de WGA-hiaat uitgebreid verzekering voor zijn rekening.

5. Keuze verzekeraar

1. De werkgever is verplicht de WGA-hiaat uitgebreid verzekeringen onder te brengen bij een geregistreerde verzekeraar.

2. De pensioencommissie zoals in artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake pensioenen met een looptijd van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2029 voor de Zuivelindustrie weergegeven, kan onderzoeken of de verzekeringsvoorwaarden en het uitkeringsbeleid van de bedoelde verzekeraars, zoals onder lid 5 sub 1 van deze bijlage verwoord, voldoen aan door haar vast te stellen uitgangspunten.

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

6. Einde dienstverband

Als het dienstverband van de werknemer met de werkgever eindigt, vervalt de aanspraak op de WGA-hiaat uitgebreid verzekering. Dit geldt niet als het dienstverband eindigt als gevolg van ziekte/arbeidsongeschiktheid.