COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST HP

voor de

ZUIVELINDUSTRIE

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

Cao voor het Hoger Personeel in de Zuivelindustrie

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

Tussen

Nederlandse Zuivel Organisatie (NZO) gevestigd te Den Haag,
namens de volgende van haar leden:

- FrieslandCampina Nederland B.V. en FrieslandCampina CV
- DOC Kaas BV
- Coöperatieve Zuivelfabriek 'Rouveen' UA
- Coöperatieve Zuivelonderneming CONO BA
- De Graafstroom
- Arla Foods B.V.

enerzijds

en

FNV, gevestigd te Utrecht,

CNV, gevestigd te Utrecht

De Unie, gevestigd te Culemborg

anderzijds

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst voor het Hoger Personeel 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

Onze visie **3**

Inhoudsopgave **4**

1. Arbeidsrelatie **5**

Artikel 1 Duur van de cao 5

Artikel 2 Definities 5

Artikel 3 In dienst bij je werkgever en ontslag 6

2. Tijd en Geld **8**

Artikel 4 Salaris 8

Artikel 5 Wekelijkse arbeidsduur 9

Artikel 6 Werken op een feestdag 9

Artikel 7. A. Extra vrije uren voor werknemers van 61 jaar en ouder 9

Artikel 7. B. Vitaliteitsregeling 10

Artikel 8. Vakantie 11

Artikel 9 Kopen en verkopen van je bovenwettelijke vakantie-uren 12

Artikel 10 Bijzonder verlof 12

Artikel 11 Mantelzorg 15

Artikel 12 Reservisten 15

Artikel 13 Onbetaald verlof 15

Artikel 14 Vakantietoeslag 15

Artikel 15 Eindejaarsuitkering 16

Artikel 16 EHBO-diplomatoeslag en BHV-toeslag 16

Artikel 17 Werkgeversbijdrage voor de verplichte collectieve pensioenspaarregeling voor (onderdelen van) werkgevers die niet onder de pensioen-cao vallen 17

Artikel 18 Arbeidsongeschiktheidsverzekering 17

3. Gezondheid **18**

Artikel 19 Ziekte/arbeidsongeschiktheid 18

Artikel 20 Financieel gesprek 19

Artikel 21 Loopbaancheck 19

Artikel 22 Stagevergoeding 19

Artikel 23 Vitaliteit 19

4. Arbeidsverhoudingen **21**

Artikel 24 Verplichtingen van werkgevers en werknemers 21

Artikel 25 Overleg op ondernemingsniveau 21

Artikel 26 Contact Commissie 22

Artikel 274 Vrijaf voor het bijwonen van vakbondsbijeenkomsten 23

Artikel 28 Faciliteiten voor kaderleden 24

Artikel 29 Werkgeversbijdrageregeling 24

Bijlage I Toelichtende bijlage met voorbeelden bij artikelen **26**

Bijlage II Protocol bij de cao 1 april 2026 tot en met 31 maart 2028 ..... **27**

Bijlage III Arbeidsongeschiktheidsverzekering **28**

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 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 je werkgever of 1 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.

Artikel 2 Definities

Werkgever

1. Een rechtspersoon (bijvoorbeeld een bv.) zoals die is opgesomd op pagina 2 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 en niet valt onder cao I voor de Zuivelindustrie. Tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat de cao HP niet van toepassing is.

   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 38 uur per week is.

Parttimer

5. Als je gemiddelde arbeidsduur die je hebt afgesproken met je

werkgever minder is dan 38 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 waarmee je een samenlevingsovereenkomst hebt.

Protocol 9. Het protocol in bijlage II maakt onderdeel uit van deze cao.

Salaris 10. Dit is in je arbeidsovereenkomst opgenomen.

De werkgever kan met de vakbonden en medezeggenschap voor een jaar een afwijkende afspraak maken: namelijk dat als salaris geldt datgene dat je in de voorafgaande 13 weken (of een veelvoud daarvan met een maximum van 52 weken) hebt verdiend. Deze afwijking moet de werkgever melden bij de Contact Commissie.

Jaarinkomen 11. Op kalenderjaarbasis alle uit de cao en sociale verzekeringswetten afkomstige inkomensbestanddelen. Dit is exclusief eindejaarsuitkering en vakantietoeslag.

Uitzendkracht 12. Een persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst met een uitzendbureau werkt bij de werkgever.

Artikel 3 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 een einde dienstverband de opzegtermijnen uit artikel 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 (balans werk-privé) en die van de werkgever 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 4 Salaris

Salaris

1. Je werkgever stelt je salaris voor een maand vast.

Uitbetalen Salaris

2. Je werkgever betaalt je salaris uiterlijk op de laatste dag van de maand uit. Tevens stelt je werkgever een salarisstrook beschikbaar met de volgende gegevens:
   - Je naam en je registratienummer;
   - De maand waarover je het salaris ontvangt;
   - Het bruto salarisbedrag;
   - De loonheffing en premies sociale verzekeringswetten;
   - Specificatie van andere toegepaste kortingen.

3. De salarisschalen worden verhoogd volgens de regeling die geldt op ondernemingsniveau. Heeft de onderneming hiervoor geen regeling, dan worden de salarisschalen als volgt 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%.

   Als je onder cao HP valt, ongeacht of de onderneming waarvoor je werkt een regeling op ondernemingsniveau heeft, geldt dat als je op 1 juli 2026 in dienst was bij je werkgever en dat op 1 januari 2027 nog steeds bent, je in januari 2027 recht hebt 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 7A en 7B 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.

Uitzendkracht

4. Je werkgever verzekert zich ervan dat de ingeleende krachten beloond worden volgens de beloningsbepalingen van dit artikel, artikel 6, artikel 15 en artikel 16.
De structurele verhogingen als bedoeld in lid 3 zijn ook van toepassing op de uitzendkrachten. Voor de structurele verhoging van 1 april 2026 geldt deze alleen als de uitzendkracht in augustus nog steeds werkzaam was voor de werkgever.
De vakantietoeslag berekent de werkgever over de beloningsbepalingen die van toepassing zijn op de ingeleende kracht.
Dit artikel geldt niet voor uitzendkrachten die conform de ABU-cao of NBBU-cao niet onder inlenersbeloning vallen

Artikel 5 Wekelijkse arbeidsduur

Arbeidsduur

1. De gemiddelde arbeidsduur is 38 uur voor een fulltimer.
Als je werkgever en medezeggenschap afspraken maken over een hogere gemiddelde arbeidsduur dan mag deze niet hoger zijn dan gemiddeld 40 uur per week.

Artikel 6 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 2 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 jaartal eindigt op 0 of 5).

Werken op Feestdag

3. Ben je vrij op een dag waarop je zou werken, omdat het een feestdag is? Dan betaalt je werkgever je salaris over deze vrije uren uit.

Artikel 7. A. 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.
   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.

   Je arbeidsduur wordt niet verkort als je gebruik maakt van deze regeling.
   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.

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 salaris exclusief de overwerkvergoeding. Als je arbeidsongeschikt bent, betaalt je werkgever je over die uren een aanvulling tot 85% van het salaris. 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 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 7. B. 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 53 jaar 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 (84,2%) per week gaan werken tegen 92,1% 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 84,2 en 92,1 gelden naar rato als je parttime werkt
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 7B tot 1 april 2031 niet wijzigen, behalve als gewijzigde wet- of regelgeving dit noodzakelijk maakt.

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.

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 of meerwerk verricht.

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.

Artikel 8. Vakantie

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**
tot 60 jaar	152	48
Vanaf 60 jaar	152	64

Verrekening Bij uit dienst

2. 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

3. 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.

Opnemen vakantie-uren

4. 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

5. 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.

Artikel 9 Kopen en verkopen van je bovenwettelijke vakantie-uren

Aantal uren te (ver)kopen

1. Je kan maximaal 40 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 100% van je salaris op het moment van verrekening.

Artikel 10 Bijzonder verlof

Salaris

Je hebt recht op bijzonder verlof volgens onderstaande tabel. Je werkgever betaalt je salaris bij deze gebeurtenissen uit. Een parttimer heeft evenveel bijzonder verlof als een fulltimer.

Gebeurtenissen bijzonder verlof

Gebeurtenis	**Duur**
Eigen huwelijk/geregistreerd partnerschap	2 dagen/diensten

Bevalling partner	Tijdens de bevalling
Geboorteverlof Aanvullend geboorteverlof	De contractuele wekelijkse arbeidsduur in een periode van 4 weken na de bevalling van de partner De mogelijkheid voor aanvullend geboorteverlof van 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 die je in de laatste 2 jaar voor je pensioen volgt	De daarvoor benodigde tijd met een maximum van 5 dagen/diensten

Artikel 11 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 12 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 13 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.

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 tevoren aan je werkgever doorgeven. Je werkgever betaalt tijdens onbetaald verlof geen uurloon bij afwezigheid uit en je bouwt geen vakantie-uren op over het onbetaalde verlof.

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 14 Vakantietoeslag

Hoogte vakantietoeslag

1. Je ontvangt 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 kalenderkaar.

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 15 Eindejaarsuitkering

Hoogte eindejaarsuitkering

1. Je ontvangt aan het einde van het kalenderjaar een eindejaarsuitkering van 4,5% van je jaarinkomen als je werkgever geen eigen regeling op ondernemingsniveau toepast conform artikel 4 lid 3 van deze cao. 4

   Je ontvangtaan het einde van het kalenderjaar een eindejaarsuitkering van 5% van je jaarinkomen als je werkgever een eigen regeling op ondernemingsniveau toepast conform artikel 4 lid 3 van deze cao.

2. Als je eerder dan het einde van het jaar uit dienst gaat, dan ontvang je wel een eindejaarsuitkering. Dit berekent je werkgever dan over de maanden dat je wel in dienst was.

Artikel 16 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 in cao I bij 14 functiejaren.

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 in cao I bij 14 functiejaren. 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.

Salaris

4. Cursussen voor het verkrijgen en behouden van een EHBO-diploma of BHV-certificaat is werktijd. Dit is met doorbetaling van je salaris.

Artikel 17 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, ontvang je 3,25% van je pensioengevend salaris.

Artikel 18 Arbeidsongeschiktheidsverzekering

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

- Deze regeling vervangt de huidige arbeidsongeschiktheidsverzekering zoals neergelegd in de bijlage III van de cao HP 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 III.

- 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 III van de cao HP 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 19 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 en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.

Salaris bij ziekte

2. Je werkgever betaalt je in de eerste 52 weken van ziekte 100% van je salaris.

   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% van je salaris uit.
   Een aanvulling tot 100% van het salaris in het tweede ziektejaar is van toepassing als je volledig meewerkt 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 salaris. 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 salaris.

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

Arbeidsongeschikt

5. Als je arbeidsongeschikt bent geraakt door een ander dan je

door een ander

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 salaris. 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 20 Financieel gesprek

Aanvragen

1. Werkgevers bieden aan werknemers die minimaal één 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 21 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.

Artikel 22 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 23 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.

Van de werknemer wordt in principe niet verwacht dat hij of zij bereikbaar is buiten werktijd, tenzij dringende operationele omstandigheden dit incidenteel vereisen. Indien de werknemer structurele druk tot bereikbaarheid ervaart, treden werknemer en leidinggevende hierover in overleg om passende afspraken te maken.

4. 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 24 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. 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 25 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 26 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 van cao I.

   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 bindend advies als er onduidelijkheid is tussen je werkgever en de vakbonden over de uitleg of toepassing van de cao.

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 de 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 bedrijfs-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 27 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 salaris 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 salaris doorbetaald. Je werk moet het wel toelaten.

Afwijzing werkgever voor deelname

Nachtrust ploegendienst

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. 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 28 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. Wil je werkgever een kaderlid ontslaan vanwege een dringende reden, zoals ontslag op staande voet? Dan moet je werkgever eerst overleg voeren met de vakbondsbestuurder. Ontslag van een kaderlid mag alleen met toestemming van de kantonrechter, behalve wanneer het ontslag is 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 29 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.

Bijlage I Toelichtende bijlage met voorbeelden bij artikelen

61+ regeling (artikel 7) in combinatie met een feestdag

Een werknemer maakt gebruik van de regeling en verkort de gemiddelde arbeidsduur van 38 uur naar 34 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.

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.

Werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt

Tijdens de looptijd van de cao zetten de werkgevers de al in gang gezette initiatieven voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt voort. Dit geldt ook voor het nieuwe initiatief Wajong-project, geïnitieerd door ZuivelNL.

Verhoging eindejaarsuitkering

Vanaf 2022 is de eindejaarsuitkering in deze cao met 0,5% verhoogd voor de werkgevers die geen eigen regeling voor het beloningsbeleid hanteren conform artikel 4 lid 3 van deze cao. In 2023 is de eindejaarsuitkering verhoogd met 1% voor werkgevers met een eigen regeling conform artikel 4 lid 3 door het afschaffen van het DI-budget.
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 vindt 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.

Bijlage III 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 2021 tot en met 31 december 2025 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.