

Memo aanpassingen cao zuivel

Gedurende een looptijd van een cao houden we bij welke aanpassingen in de cao-tekst gewenst zijn ter verduidelijking van de gemaakte afspraken. In onderstaande opsomming de wat de NZO betreft gewenste aanpassingen voor de cao-tekst vanaf 1 april 2024:

- **Karakter cao:** de cao betreft een standaard-cao, maar deze terminologie is niet letterlijk in de cao opgeschreven. Dit leidt in de praktijk tot vragen. Het lijkt de NZO daarom goed in de tekst het karakter op te nemen en de toelichting daarbij.
- **Berekening hoogte UBA bij een variabele toeslag in combinatie met onbetaald verlof:** we stellen voor in de toelichtende bijlage het volgende op te nemen:

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 hij 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 hij de werknemer in totaal 37.440% aan toeslagen vanuit de matrix ontvangen verzameld. 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).

- **Toevoeging aan artikel 7 lid 6 en artikel 11 A (optie II)** dat niet beide opties van toepassing kunnen zijn. Iemand die in aanmerking komt voor de 58+ regeling en kiest voor optie II kan daarvan gebruik maken, maar dan vervalt het eventueel gebruik maken van het bepaalde in artikel 7 lid 6.
- **Verduidelijking 61+ regeling.** Uit de cao-tekst is niet duidelijk dat werknemers ook minder 61+ uren mogen gebruiken dan per leeftijd is weergegeven. We stellen voor een volgende zin aan artikel 11B lid 1 toe te voegen:

Als je minder uren wilt opnemen dan de uren waar je recht op hebt, dan is dit mogelijk. Je kunt dit aangeven wanneer je het verzoek conform lid 2 indient.

Daarnaast is de zin over de 5-ploegendienst niet altijd voor iedereen duidelijk wat de naar rato betekent. We stellen daarom voor het volgende toe te voegen:

Omdat er in de 5-ploegendienst minder arbeidstijd (33,6 uur) is dan de formele arbeidsduur (36 uur), wordt jouw aantal extra vrije uren gecorrigeerd met de factor 93,33% (=33,6uur /36 uur).

- **Artikel 4 lid 5** niet langer in de cao-opnemen. Gelet op de leeftijd van deze doelgroep en voorwaarden voor toepassing van dit artikel, stellen we als NZO vast dat deze niet meer actief zijn.
- **Addendum Lactalis:** Werknemers die formeel onder de cao Particulier Kaas Pakhuis (PKP) vallen krijgen de vakantierechten zoals vastgelegd in de cao PKP, art 12.1 met uitzondering van lid a t/m e (dit betekent 172,8 uur in plaats van 224 uur)