

## Toeslag Bedrijfs hulpverlener

Als je een geldig certificaat Bedrijfs hulpverlening hebt, krijg je per 4 weken een vergoeding van € 18,15. Per maand is dat € 19,66.

## Consignatietoeslag

Als je bereikbaar moet zijn om te komen werken (consignatie) ontvang je daarvoor een vergoeding van € 2,84 per uur. Ben je geconsigneerd op zondag of op een feestdag dan krijg je € 5,68 per uur. Als je opgeroepen wordt om te komen werken, krijg je natuurlijk ook nog loon uitbetaald.

## Pensioen

De werkgever zorgt ervoor dat iedere werknemer een pensioen opbouwt. De werkgever betaald bijna het hele bedrag (de premie) dat nodig is voor het opbouwen van het pensioen. Een klein deel betaalt je zelf. Dat bedrag is maximaal 1,75% van jouw loon. De premie wordt door de werkgever betaald aan een pensioenfonds, in jouw geval het Bedrijfspensioenfonds voor de Agrarische- en Voedselvoorzieningshandel (BPF-AVH).

## Beoordelingen

In principe houd je werkgever aan het eind van het jaar met jou een beoordelingsgesprek. In dit gesprek geeft je werkgever aan hoe hij vindt dat jij het afgelopen jaar je werk hebt gedaan en maken jullie afspraken voor het komende jaar. Een voorbeeld van het formulier dat de werkgever hiervoor kan gebruiken staat in de cao.

## Vakantie

Een vakantiejaar loopt van 1 mei tot en met 30 april. Als je het hele jaar in dienst bent geweest, krijg je in dat jaar 172,8 uur vakantie. Die uren moet je in principe ook in het vakantiejaar opnemen. Minstens 72 uur neem je aan één stuk op in de periode mei tot en met september. En in het hele jaar moet je minstens 108 uur opnemen.

Als je ziek bent als je op vakantie gaat, gaat dat niet ten koste van je vakantie-dagen. Dat geldt ook als je tijdens je vakantie ziek wordt, maar dan moet je dat wel meteen melden bij je werkgever. Je bouwt tijdens arbeidsongeschiktheid ook vakantierechten op. Als je lang ziek bent, bouw je alleen recht op vakantie op over de laatste 6 maanden van je ziekte.

## Extra vakantie-uren

Als je langer in dienst bent of ouder wordt krijg je recht op extra vakantie-uren. Namelijk:

- 7,2 uren bij 5 jaren dienstverband;
- 14,4 uren bij 10 jaren dienstverband of op 50-jarige leeftijd bij 5 jaren dienstverband;
- 21,6 uren bij 15 jaren dienstverband of op 55-jarige leeftijd bij 5 jaren dienstverband;
- 28,8 uren bij 20 jaren dienstverband of op 60-jarige leeftijd;
- 36 uren bij 25 jaren dienstverband of op 60-jarige leeftijd bij 10 jaren dienstverband.

Deze uren moet je opnemen in de maanden januari tot en met mei, behalve als je met je werkgever iets anders afspreekt.

## Buitengewoon verlof

In een aantal bijzondere gevallen heb je recht op verlof en wordt je loon doorbetaald. De belangrijkste gevallen zijn:

- Als je in ondertrouw gaat krijg je 1 dag.
- Bij je huwelijk 2 dagen.
- Ben je 25 of 40 jaar getrouwd 1 dag
- Bij het huwelijk van je (schoon)broer of zus of een van je kinderen krijg je ook een dag verlof. Hetzelfde is het geval bij 25, 40 of 50 jarig huwelijksfeest van je (groot) ouders of schoonouders.
- Als je 25 of 40 jaar in dienst bent 1 dag
- Als je echtgenote bevalt krijg je 2 dagen verlof
- Bij overlijden van je partner of kind 4 dagen verlof, overlijdt een van de (schoon) ouders 2 dagen verlof, overlijdt een (schoon)broer of zus een van de grootouders of kleinkinderen dan krijg je 1 dag verlof.

Geregistreerd partnerschap of duurzaam samenleven staat gelijk aan het huwelijk.

## Calamiteitenverlof

Gebeurt er iets ergs en moet je bijvoorbeeld een ernstig ziek kind of je zieke partner opvangen, dan kan je in overleg met je werkgever verlof opnemen voor in principe maximaal 7 dagen. Dit verlof krijg je als het echt niet anders kan. Tijdens het verlof moet je het snel zo proberen te regelen dat je weer aan het werk kan. Je loon wordt doorbetaald.

## Verlof voor scholing/vergadering

Voor (kader)leden van vakbonden bestaat de mogelijkheid om extra verlof te krijgen voor scholing en voor het bijwonen van vergaderingen of congressen van de bond. Je vakbond moet dit verlof voor jou aanvragen bij de werkgever. Je loon wordt doorbetaald.

## Verlof voor je pensioen

Zit je in het jaar voor je pensioen dan kan je 4 dagen extra verlof krijgen om een scholing te volgen ter voorbereiding op je pensioen.

## WIA

Jouw werkgever is verplicht om ervoor te zorgen dat je begrijpt wat er gebeurt als je langer dan twee jaar arbeidsongeschikt raakt. Het langdurig ziek zijn heeft namelijk gevolgen voor jouw loon. Hij zal jouw dan ook op de hoogte brengen van hoe dit in de Nederlandse wet is geregeld en wat je zelf kunt doen om jouw loon te houden.

## Arbeitsongeschiktheid

Als je door ziekte niet kunt werken moet je dat meteen bij je werkgever melden. Bij wie en hoe laat kunnen ze je op de afdeling Personeelszaken vertellen.

De werkgever mag besluiten dat je bij ziekte maximaal twee dagen geen loon krijgt. Dat geldt per ziekmelding. Meld je je minder dan drie keer ziek in één jaar, dan mag hij hoogstens één dag geen loon betalen per ziekmelding.

De eerste 26 weken van ziekte krijg je 100% van je loon. Daarna krijg je over 26 weken 90% en in het tweede jaar van ziekte 85%. Als je korter dan een jaar in dienst bent en ziek wordt gelden er andere regels.

Als je niet in staat bent je eigen werk te doen, maar er is wel ander passend werk, dan moet je dat werk gaan doen. Je houdt dan je eigen loon over de uren die je werkt.

## Uitkering bij overlijden

Als je zou komen te overlijden terwijl je in dienst bent bij je werkgever heeft jouw partner of kinderen recht op een uitkering van jouw werkgever. Zij ontvangen dan een bedrag ter hoogte van het loon dat jij in drie maanden zou verdienen.

## Ontslag

Als er sprake is van ontslag dan moet je rekening houden met opzegtermijnen.

Als je zelf ontslag wilt nemen dan geldt een opzegtermijn van één maand en je moet altijd opzeggen tegen het einde van de maand. Zeg je bijvoorbeeld op 10 april op dan is je laatste werkdag 31 mei.

Voor de werkgever gelden andere termijnen en die hangen af van het aantal jaren dat je hebt gewerkt.

Werk je korter dan 5 jaar dan is de opzegtermijn 1 maand, werk je tussen de 5 en 10 jaar 2 maanden, tussen de 10 en 15 jaar 3 maanden en werk je langer dan 15 jaar 4 maanden.

Als je op 1 januari 1999 ouder was dan 45 jaar gelden misschien langere opzegtermijnen. Je vakbond kan het voor je uitrekenen.

Als je geheel of gedeeltelijk ziek bent, mag de werkgever de eerste twee jaar van ziekte je contract niet opzeggen.

Als je een tijdelijk contract hebt, eindigt dat op de laatste dag automatisch. Als een tijdelijk contract tussendoor beëindigd wordt, gelden dezelfde opzegtermijnen als voor een vast contract.

Gezond werken in de kaasgroothandel?

Kijk op: [www.werkenkaas.nl](http://www.werkenkaas.nl)

Als je werkt in een kaaspakhuisbedrijf dan is deze CAO op jou van toepassing. Je werkgever moet zich houden aan de rechten die je hebt volgens deze CAO. Hij mag je niet minder geven dan in de CAO staat, wél meer. De CAO bevat ook regels waar je je als werknemer aan moet houden.

Deze CAO wordt afgesloten door de Vereniging Nederlandse Kaasgroothandelaren en FNV Bondgenoten en CNV Bedrijvenbond. De afspraken die zij hebben gemaakt staan in de officiële CAO die geldt tot 1 april 2010. Wat je nu leest is de populaire versie. Daarin staan je belangrijkste rechten en plichten in begrijpelijk Nederlands. De officiële tekst is beslissend als jij en je werkgever het niet eens zijn over de toepassing van een artikel uit de CAO. Als je nog vragen hebt, kan je contact opnemen via één van de telefoonnummers hieronder.

We wensen je veel leesplezier en vooral veel plezier in je werk!

## Je contract

Als je in een kaaspakhuis gaat werken krijg je een arbeidsovereenkomst. Daarin moet staan:

- welke functie je krijgt
- hoeveel je gaat verdienen
- hoeveel uur je per week gaat werken
- wáár je gaat werken
- de dag waarop je begint met werken
- hoeveel vakantie je krijgt
- wat de opzegtermijn is
- hoe je pensioen geregeld is
- of je een vast of een tijdelijk contract hebt
- of er een proeftijd geldt

Je werkgever moet je ook een CAO-boekje geven.

Je kan een vast contract krijgen maar je werkgever mag je ook een tijdelijk contract geven voor maximaal een jaar. Je proeftijd is altijd maximaal twee maanden. In de proeftijd kan je werkgever het contract onmiddellijk opzeggen. En als het jou tegenvalt, mag je ook zonder opzegtermijn je baan weer beëindigen tijdens de proeftijd. Als de proeftijd voorbij is, geldt er wel een opzegtermijn. (zie onder ontslag)

## Arbeidstijd

Het normale aantal uren dat je gemiddeld per week werkt is 36. Werk je bijvoorbeeld 30 uur dan worden je rechten in deze cao natuurlijk aangepast. Zo krijg je dan bijvoorbeeld 30/36 van het loon of van de vakantie-uren die je zou hebben ontvangen als je een volledige werkweek zou hebben.

De normale werktijden liggen op maandag tot en met vrijdag tussen op 07.00 uur en 18.00 uur. Het kan zo zijn dat je op andere tijden moet werken. Daarvoor wordt dan extra loon betaald. (zie onder kopje 'extra loon')

Je werkgever maakt een dienstrooster. Minstens 28 dagen voordat het rooster ingaat vertelt hij je op welke uren en dagen je moet werken. Je werkgever mag tot 7 dagen voor het begin van een dienst nog wijzigingen doorvoeren. Als de werkgever het rooster binnen die 7 dagen wijzigt, wordt je gemiddelde toeslag opnieuw berekend. Is de eerder berekende toeslag hoger, dan krijg je die hogere toeslag.

## Je loon

Hoeveel loon je krijgt hangt af van het werk dat je doet. Aan elke functie is een loonschaal gekoppeld.

De functieomschrijving en de daaraan gekoppelde loonschaal vind je in bijlage 1 en 2 van de CAO. Als je minstens een half jaar in je functie hebt gewerkt dan krijg je er aan het eind van het jaar automatisch een loonschaal bij, tot je het einde van je loonschaal hebt bereikt.

Werkgevers en vakbonden hebben daarnaast afgesproken dat de lonen op 1 januari 2009 stijgen met 3.5%. En op 1 januari 2010 met 3.25%. Het loon wordt per 4 weken of per maand uitbetaald. De lonen gelden als je 36 uur werkt. Werk je parttime, bijvoorbeeld 30 uur, dan krijg je 30/36 (80%) van het loon. De loonsverhoging wordt berekend over het schaalloon dat in de CAO staat. Het kan zijn dat je meer verdient dan het schaalloon en een extra toeslag hebt. De werkgever hoeft over die extra toeslag de loonsverhoging niet te betalen. Maar het mag wel.

Bijvoorbeeld: Je verdient € 1.200,-. Daarvan is € 1.000,- het schaalloon en € 200,- de extra toeslag. Op 1 januari 2009 moet je dan krijgen:  
 $€ 1.000 + 3.5\% = € 1.035,-$ .  
 En daar komt de toeslag van € 200,- weer bij, zodat je loon is gestegen van € 1.200,- naar € 1.235,-

Als je werkgever de loonsverhoging ook geeft over je extra toeslag wordt je loon:  
 $€ 1.200,- + 3.5\% = € 1.242,-$ .

## Extra loon

Als je werkt vóór 7 uur 's-Ochtends of ná 6 uur 's-Avonds of in het weekend heb je recht op een toeslag. In het schema zie je voor welke uren je een toeslag krijgt. Je werkgever maakt een rooster en dan wordt je gemiddelde toeslag berekend. Die toeslag krijg je dan uitbetaald. Ook als je met vakantie gaat, ziek bent of kort verlof opneemt.

van	tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
22:00	24:00			40%			120%	40%
18:00	22:00			30%			60%	120%
15:00	18:00			0%				
7:00	15:00			0%			30%	120%
0:00	7:00			40%				

De berekening van je toeslag is best ingewikkeld. De gemiddelde toeslag wordt berekend over de uren die je bent ingeroosterd plus de pauzes. De toeslag wordt betaald over de uren die je gewerkt hebt.

Bijvoorbeeld: Je werkt in een rooster van 2 uur in de middag tot 10 uur in de avond. Van 6 tot half 7 heb je pauze. Je toeslag is:  
 - van 2 uur tot 6 uur: 0%  
 - van 6 uur tot 10 uur: 30% per uur = 120%

Bij elkaar dus 120% toeslag over 8 uur. Je gemiddelde toeslag is dan 120% gedeeld door 8 uur = 15%. Die toeslag krijg je voor elk uur dat je hebt gewerkt. Dus in dit voorbeeld krijg je over 7.5 uur 15% toeslag per uur.

## Overwerk

Het is de bedoeling om overwerk zoveel mogelijk te voorkomen. Maar soms kan het even niet anders. Op je loonstrook staan je plus- en minuren. Als je in een loonperiode (maand of 4 weken) meer dan 12 plusuren hebt staan, worden de uren boven de 12 uitbetaald als overwerk. Dat betekent dat je die uren betaald krijgt en daar bovenop een toeslag krijgt van 30%. Als je dat zelf wilt, kan je die plusuren omzetten in vrije tijd. Je krijgt dan de plusuren in vrije tijd en de toeslag van 30% in geld. De eerste 12 plusuren blijven staan voor de volgende loonperiode. Heb je in een loonperiode meer dan 12 minuren dan wordt het meerdere kwijtgescholden. Je hebt in een loonperiode dus nooit meer dan 12 minuren.

Bijvoorbeeld: In april heb je 18 plusuren. Je krijgt nu 6 uur uitbetaald met een toeslag van 30% per uur. Of je kiest er voor 6 uur vrije tijd te nemen en de toeslag van 30% uit te laten betalen. In allebei de gevallen begin je in mei dan weer met 12 plusuren. In de maand mei werk je 3 uur minder. Dan heb je op 1 juni dus nog 9 plusuren.

## Toeslag op feestdagen

Het loon over officiële feestdagen (Nieuwjaarsdag, 2<sup>e</sup> Paasdag, Hemelvaartsdag, 2<sup>e</sup> Pinksterdag, beide Kerstdagen, Koninginnedag en op 5 mei 2010) wordt gewoon doorbetaald als je op deze dagen normaal gesproken zou hebben gewerkt. Als je echt moet werken op officiële feestdagen krijg je een extra toeslag van 100% van je uurloon. Daar bovenop krijg je vrije tijd terug voor je gewerkte uren op die dag. Maar het uitgangspunt is dat je op feestdagen niet hoeft te werken.

## Vakantietoeslag

Over de maanden dat je gewerkt hebt in een vakantiejaar ontvang je een vakantietoeslag van 8% van je jaarloon. Als je ouder bent dan 22 jaar en 36 uur per week werkt is de vakantietoeslag minstens € 1380,80 voor het vakantiejaar 2008/2009. In 2009/2010 gaat dat bedrag omhoog naar € 1425,68.