



Bedrijfs-cao

CREAMY CREATION



Overzicht van de collectieve arbeidsvoorwaarden die gelden voor de medewerkers van Creamy Creation B.V.

voor de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2026.

Locatie: Rijkevoort
December 2022



INHOUDSOPGAVE

Inhoudsopgave	2
Thema 1 – Kennismaking met creamy creation	8
1.1 Inleiding.....	8
1.2 Adresgegevens	8
1.3 Ondernemingsraad	8
Thema 2 – Kennismaking met de bedrijfscao	9
2.1 Inhoud bedrijfs-cao Creamy Creation.....	9
2.2 Werkingssfeer	9
2.3 Duur van de cao	9
2.4 Wijzigen van de cao	9
2.5 Fiscale consequenties	9
2.6 Definities	10
Thema 3 – Mijn arbeidsovereenkomst.....	13
3.1 Arbeidsovereenkomst.....	13
3.2 Proeftijd	13
3.3 Opzegtermijn	13
3.4 AOW	13
3.5 Uitzendkracht.....	13
Thema 4 – Mijn functie en beloning	14
4.1 Functie	14
4.2 Schaalsalaris.....	14
4.3 Uitbetalen functiesalaris	14
4.4 Salarisschalen.....	14
4.5 Salarisschalen arbeidsbeperking.....	14
4.6 Verhoging van het schaalsalaris.....	14
Cao I.....	14
Cao HP – salarisschalen Korn Ferry	14
4.7 Waarnemen hogere functie.....	14
Cao I.....	14
4.8 Overplaatsen hogere functie	15
Cao I.....	15



4.9	Overplaatsen lagere functie.....	15
	Cao I.....	15
4.10	Niet-vakvolwassen	15
4.11	Uitzendkrachten.....	15
Thema 5 – Mijn werktijd		17
5.1	Wekelijkse arbeidsduur	17
	Cao I.....	17
	Cao HP – schaal 13 t/m 17.....	17
	Cao HP – vanaf schaal 18.....	17
5.2	Inplannen	17
5.3	Uitbetaling pauzes voor werknemers en uitzendkrachten werkzaam in continuooster	17
5.4	Uitbetaling pauzes voor werknemers en uitzendkrachten niet werkzaam in continuooster 18	
5.5	Maandelijke / wekelijkse betaling.....	18
Thema 6 – Mijn dienstrooster & ploegendienst		20
6.1	Vaststellen dienstrooster.....	20
6.2	Wijzigen dienstrooster	20
6.3	Toeslag	20
6.4	Afbouwregeling.....	21
6.5	Kenmerken dienstrooster 5-ploegendienst.....	21
6.6	Toeslag	22
6.7	Feestdag.....	22
6.8	Overwerk in ploegendienst.....	22
6.9	Vakantie-uren in ploegendienst.....	22
6.10	Extra vakantie-uren.....	22
6.11	Overplaatsing.....	22
Thema 7 – Het werken op een feestdag		23
7.1	Feestdagen.....	23
7.2	Compensatie in vrije tijd	23
7.3	Toeslag	23
7.4	Uurloon bij afwezigheid	23
Thema 8 – Overwerk, consignatie en extra opkomst.....		24
8.1	Overwerk fulltimer / parttimer	24
	Cao I.....	24
8.2	Overleg over overwerk	24

8.3	Overwerk bij 60 jaar en ouder	24
	Cao I.....	24
8.4	Informereren over extra werken.....	24
8.5	Overwerkvergoeding	24
	Cao I.....	24
8.6	Compensatie in vrije tijd.....	24
8.7	Consignatievergoeding	25
	Cao I.....	25
8.8	Vergoeding extra opkomst.....	25
	Cao I.....	25
8.9	Niet geconsigneerd zijn.....	25
	Cao I.....	25
8.10	Extra komen	25
	Cao I.....	25
8.11	Rusttijd	25
	Cao I.....	25
	Thema 9A – 58-jarigenregeling	26
9.1	58-jarigenregeling	26
9.2	Voorwaarden 58-jarigenregeling	26
9.3	58-jarigenregeling opties	26
9.4	Optie 1: korter werken.....	26
9.5	Optie 2: Minder belastend rooster/functie	27
	Thema 9B – Extra vrije uren voor werknemer van 61 jaar en ouder	28
9.6	Extra vrije uren voor werknemers van 61 jaar en ouder	28
9.7	Aantal extra vrije uren	28
9.8	Opnemen extra vrije uren.....	28
9.9	Vervallen van extra vrije uren	28
9.10	Vergoeding over vrije uren	28
9.11	Overwerk en extra vrije uren	28
	Thema 9C – De vitaliteitsregeling.....	29
9.12	Vitaliteitsregeling	29
	Thema 9D – DI-budget	30
9.13	DI-budget	30
9.14	Bestedingsdoelen van het DI-budget.....	31
9.15	DI-budget bij einde van het dienstverband	33

9.16	DI-budget bij werknemers die gedurende het jaar instromen	33
Thema 10 – Mijn vakantie		34
10.1	Vakantiejaar	34
10.2	Aantal vakantie-uren.....	34
	Cao I.....	34
	Cao HP	34
10.3	Verrekening uit dienst.....	34
10.4	Vakantieschema snipperdagen.....	34
10.5	Opnemen vakantie-uren.....	35
10.6	Vervallen / verjaren vakantie-uren.....	35
10.7	Data vaststellen.....	35
10.8	Uurloon bij afwezigheid	35
10.9	Aantal uren te (ver)kopen.....	35
10.10	Waarde van een vakantie-uur	35
	Cao I.....	35
Thema 11 – Mijn vakantietoeslag & eindejaarsuitkering.....		36
11.1	Vakantietoeslag.....	36
11.2	Uitbetaling vakantietoeslag	36
11.3	Eindejaarsuitkering	36
	Cao I.....	36
	Cao HP – schaal 13 t/m 17.....	36
11.4	Uitbetaling eindejaarsuitkering	36
	Cao I & Cao HP – schaal 13 t/m 17	36
Thema 12 - Mijn verlofrechten.....		37
12.1	Recht op bijzonder verlof.....	37
12.2	Nachtrust ploegendienst.....	37
12.3	Gebeurtenissen bijzonder verlof	37
12.4	Onbetaald verlof	38
Thema 13 – Mijn pensioen en verzekeringen		39
13.1	Pensioenregeling.....	39
13.2	RVU 45 dienstjaren regeling	39
Thema 14 – Mijn ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.....		44
14.1	Uitbetaling bij ziekte	44
14.2	35% of minder arbeidsongeschikt	44
14.3	Arbidsongeschikt door een ander.....	44

14.4	Second opinion	44
14.5	Protocol.....	45
14.6	Arbeidsongeschiktheidsverzekering	45
Thema 15 – Mijn persoonlijke ontwikkeling		46
15.1	Voor werknemers die een BBL-traject volgen	46
Thema 16 – De bedrijfshygiëne en mijn veiligheid		47
16.1	EHBO-diplomatoeslag	47
16.2	BHV-toeslag.....	47
16.3	Studie- en reiskosten	47
16.4	Tijdbesteding.....	47
Thema 17 – Medezeggenschap.....		48
17.1	Werkgeversbijdrage aan de vakvereniging.....	48
17.2	Vakbondscontributie.....	48
17.3	Vrijaf bestuurslid vakbond	48
17.4	Werkgroep	48
17.5	Vakbondscursus	48
17.6	Afwijzing werkgever voor deelname	48
17.7	Nachtrust ploegendienst.....	48
Bijlage 1 – Toelichtende bijlage met voorbeelden bij artikelen.....		50
Bijlage 2 – Functielijst.....		52
Bijlage 3 – Salarisschalen.....		54
	Cao I.....	54
	Cao HP	55
Bijlage 4 – Salarisschalen voor werknemers met een arbeidsbeperking.....		56
Bijlage 5 – Arbeidsongeschiktheidsverzekering		57



Cao voor Creamy Creation B.V.

Voor de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2026.

Tussen

Creamy Creation B.V. gevestigd te Rijkevoort

enerzijds

en

FNV Voedingsindustrie, gevestigd te Amsterdam,

anderzijds

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.



THEMA 1 – KENNISMAKING MET CREAMY CREATION

1.1 Inleiding

Bij Creamy Creation B.V. (vervolg: Creamy Creation) ontwikkelen en produceren we geëmulgeerde dranken voor klanten over de hele wereld. Wij zijn wereldleider in het segment B2B roomlikeur, maar zijn ook gespecialiseerd in voedzame dranken en ijskoffie. Ons verhaal begon in 1979 in het hart van het Nederlandse zuivelland en breidde zich van daaruit uit. Vandaag hebben we productiefaciliteiten in Rijkevoort, Nederland, en Batavia, New York, en een verkoopteam dat alle uithoeken van de wereld bestrijkt.

1.2 Adresgegevens

Rijkevoort, Nederland

Ons verhaal begon meer dan veertig jaar geleden in een klein stadje, genaamd Rijkevoort, in het zuidelijke deel van Nederland. Hier vindt u ons wereldwijde hoofdkantoor, onze productiefaciliteit en ons verkoopkantoor voor Europa, Azië en Afrika.

Hoogeindsestraat 33
5447 PE RIJKEVOORT
Tel: +31 (0)485 378 900
Mail: personeel@creamycreation.com
Internet: www.creamycreation.com

Batavia, New York

In Upstate New York vind je onze Noord-Amerikaanse productiefaciliteit en ons klantenserviceteam. Ons partnerschap met [O-At-Ka's Milk Products](#) in de VS begint met een ideale locatie en een productie-eenheid die voortdurend wordt uitgebreid. De coöperatie is gevestigd in West-New York en wordt omringd door enkele van de beste melkveehouderijen van het land. Daar zijn we trots op.

413 East Main Street
Batavia, NY 14020
Tel: +1 585 820 0430

Rochelle Park, New Jersey

Ons verkoopkantoor in de VS is gunstig gelegen in Rochelle park, New Jersey, op slechts 30 minuten afstand van New York City. Hier vind je ons Collaboration Center (ook wel ons lab genoemd) waar ons team bezig is met formuleren, brainstormen en het creëren van het volgende beste concept waar consumenten van houden.

395 W Passaic Street
Suite 252
NJ 07662
Tel: +1 585 820 0430

1.3 Ondernemingsraad

Creamy Creation kent sinds eind 2019 een Ondernemingsraad (OR). Deze bestaat uit 5 medewerkers die een aantal afdelingen van ons bedrijf vertegenwoordigen. Informatie over de OR, wat de OR doet en wie er zitting heeft, is te vinden op CARENET (Intranet).



THEMA 2 – KENNISMAKING MET DE BEDRIJFSCAO

2.1 Inhoud bedrijfs-cao Creamy Creation

De cao van Creamy Creation is de verzameling van personele regelingen ten behoeve van de medewerkers, ondernemingsleiding, HR functionarissen en ondernemingsraadleden.

Afhankelijk van het onderwerp bevat de Creamy Creation cao derhalve hoofdstukken waarvan de inhoud is te kenmerken als uitwerking van (aanvullende) arbeidsvoorwaarden en regelingen.

2.2 Werkingsfeer

Deze cao geldt voor alle werknemers in dienst van Creamy Creation. Voor parttime medewerkers zijn de bepalingen van de cao naar rato van de individuele arbeidsduur van toepassing, tenzij anders is vermeld.

2.3 Duur van de cao

Deze Creamy Creation cao heeft een looptijd van 1 januari 2022 en eindigt van rechtswege op 31 december 2026.

2.4 Wijzigen van de cao

Creamy Creation volgt de cao voor de Zuivelindustrie wat betreft de in de bedrijfs-cao opgenomen artikelen. Eén keer in de vijf jaar is een inhoudelijke toetsing afgesproken. Mocht één van de partijen aanleiding zien om in de tussenliggende periode extra onderwerpen aan deze cao toe te willen voegen, dan dient hij deze onderbouwd in te brengen en hierover zullen partijen met elkaar in overleg treden.

Creamy Creation volgt gedurende de looptijd van deze bedrijfs-cao de CAO zuivel één op één als het gaat om de volgende onderdelen:

- Loonontwikkeling;
- Ontwikkeling vakantietoeslag en eindejaarsuitkering;
- Ontwikkeling toeslagen;

Voor alle andere in de zuivel gemaakte afspraken geldt dat partijen in CAO overleg gaan over het al dan niet volgen hiervan alsmede over wat eventueel als alternatief af te spreken is, mocht door partijen besloten worden de CAO Zuivel niet te volgen. De uitkomsten van dit CAO overleg worden aan de leden van FNV voorgelegd.

De inhoud van de cao van Creamy Creation is tot stand gekomen in onderhandeling met de vakbonden. De directie is verantwoordelijk voor de inhoud van de cao. De cao wordt actueel gehouden en beheerd door de afdeling HR. Iedere door partijen overeengekomen wijziging wordt bekendgemaakt met vermelding van reden en ingangsdatum via Carenet. Bepalend is hetgeen in aanstellingsbrieven, de individuele arbeidsovereenkomst en/of aanvullingen daarop is opgenomen. Indien de regeling van toepassing is verklaard dan is de tekst van die regeling bepalend.

2.5 Fiscale consequenties

Voor zover niet anders vermeld in de onderscheiden hoofdstukken zijn alle genoemde beloningen, vergoedingen en tegemoetkomingen bruto bedragen. De medewerker blijft zelf verantwoordelijk voor opgave van de inkomstenbelasting.



2.6 Definities

Werkgever	Een rechtspersoon (bijvoorbeeld een bv) die valt onder de werkingssfeer van deze cao.						
Vakbond	De bij deze cao betrokken vakbonden, te weten het FNV Voedingsindustrie, het CNV Vakmensen en De Unie.						
Werknemer	Werknemers in dienst van Creamy Creation B.V.						
Variabele arbeidstijden regeling	Voor werknemers in dagdienst. De contracturen in de arbeidsovereenkomst zijn leidend. De werknemer kan zijn uren op flexibele tijden maken. De gemiddelde arbeidsduur voor een fulltimer is als volgt: <table><tr><td>Cao I</td><td>36 uur per week</td></tr><tr><td>Cao HP schaal 13 t/m 17</td><td>38 uur per week</td></tr><tr><td>Cao HP vanaf schaal 18</td><td>40 uur per week</td></tr></table>	Cao I	36 uur per week	Cao HP schaal 13 t/m 17	38 uur per week	Cao HP vanaf schaal 18	40 uur per week
Cao I	36 uur per week						
Cao HP schaal 13 t/m 17	38 uur per week						
Cao HP vanaf schaal 18	40 uur per week						
Medezeggenschap	De gekozen Ondernemingsraad.						
BW	Het Burgerlijk Wetboek.						
Partner	A. Je echtgeno(o)t(e); B. Je geregistreerd partner; C. Een persoon met wie je een samenlevingsovereenkomst hebt.						
Dagvenster	06:30 uur – 17:00 uur						
Dienst	Het aantal aaneengesloten uren dat je bent ingepland.						
Dienstrooster	Een regeling die aangeeft op welke dagen van de week en tijdstippen van de dag je werkt.						
Nachtdienst	Als je minimaal 3 uur werkt tussen 23:00 – 06:00 uur.						
Schaalsalaris	Het salaris zoals opgenomen in de tabellen in bijlage 3 - Salarisschalen						
Functiesalaris	Je schaalsalaris vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag.						
Functiejaren	Het aantal onafgebroken jaren waarin je in dezelfde functiegroep bent ingedeeld.						
Uurloon	36 uur per week: 0,639% van het fulltime functiesalaris. 38 uur per week: 0,607% van het fulltime functiesalaris. 40 uur per week: 0,577% van het fulltime functiesalaris.						
Uurloon bij afwezigheid	A. Als je afwezig bent, berekent Creamy Creation het uurloon bij afwezigheid op basis van de volgende componenten: <ul style="list-style-type: none">• Schaalsalaris• Een eventuele persoonlijke toeslag• (afbouw) Ploegentoeslag• EHBO / BHV toeslag (of toeslag op basis van de matrix in een variabel rooster)• Matrix compensatie• (Vaste) Consignatietoeslag						



- B. Bij een vast rooster cyclus 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 Creamy Creation 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 Creamy Creation terugkijken om jouw uurloon bij afwezigheid te bepalen. Hiervoor heeft Creamy Creation twee opties die hieronder zijn weergegeven. Als je nieuw in dienst bent of in een voor jou nieuwe functie bent gestart dan kan Creamy Creation nog geen gemiddelde over 12 maanden berekenen. In dit geval hanteert Creamy Creation een gemiddeld uurloon bij afwezigheid dat ook van toepassing is bij de werknemers van jouw afdeling.

Optie 1: Creamy Creation 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 uitgedrukt, 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: Creamy Creation 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 Creamy Creation over het gehele kalenderjaar. In een volgend kalenderjaar berekent Creamy Creation opnieuw het dan geldende uurloon bij afwezigheid. Voor toeslagen uit lid A die als een percentage op het uurloon wordt 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 Een persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst met een uitzendbureau werkt bij Creamy Creation.



THEMA 3 – MIJN ARBEIDSOVEREENKOMST

3.1 Arbeidsovereenkomst

Creamy Creation maakt onderscheid tussen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd. Creamy Creation 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.

3.2 Proeftijd

Op jouw arbeidsovereenkomst zijn de [wettelijke bepalingen](#) over de proeftijd van toepassing.

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan een proeftijd gelden. De geldende wetgeving bij het sluiten deze cao is: bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan Creamy Creation 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, kan Creamy Creation een proeftijd van twee maanden toepassen.

Het opzegverbod van Creamy Creation bij ziekte geldt niet tijdens je proeftijd.

3.3 Opzegtermijn

Op jouw arbeidsovereenkomst zijn de [wettelijke bepalingen](#) over de opzegtermijn van toepassing.

Creamy Creation 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.

3.4 AOW

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

3.5 Uitzendkracht

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

THEMA 4 – MIJN FUNCTIE EN BELONING

4.1 Functie

Je functie is ingedeeld aan de hand van de functielijst. De meest voorkomende functies vind je in [bijlage 2 – Functielijst](#).

4.2 Schaalsalaris

Je schaalsalaris gebaseerd op je functiegroep en het aantal functie jaren.

4.3 Uitbetalen functiesalaris

Creamy Creation betaalt uiterlijk op de laatste dag van de maand het functiesalaris uit. Tevens stelt Creamy Creation een digitale salarisstrook beschikbaar met 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;
- Specificaties van andere toegepaste kortingen.

4.4 Salarisschalen

De salarisschalen staan in [bijlage 3 - Salarisschalen](#).

4.5 Salarisschalen arbeidsbeperking

De salarisschalen voor werknemers met een arbeidsbeperking staan in [bijlage 4 – Salarisschalen voor werknemers met een arbeidsbeperking](#).

Creamy Creation 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. Tevens geldt dat deze werknemers tot de doelgroep voor loonkostensubsidie behoren op grond van de Participatiewet.

4.6 Verhoging van het schaalsalaris

Cao I

De verhoging van het schaalsalaris op basis van functie jaren 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.

Cao HP – salarisschalen Korn Ferry

Met de OR is overeengekomen dat een Korn Ferry Survey jaarlijks de input zal zijn voor directie om deze salarisschalen te indexeren.

4.7 Waarnemen hogere functie

Cao I

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:

Neem je langer dan 1 maand, maar korter dan 1 jaar voor minimaal 2/3 een hogere functie waar? Dan betaalt Creamy Creation je tijdens de waarneming het schaalsalaris van de hogere functie. Na afloop van de waarneming betaalt Creamy Creation jouw oorspronkelijke schaalsalaris.

Neem je 1 jaar of langer voor minimaal 2/3 een hogere functie waar? Dan betaalt Creamy Creation 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 Creamy Creation je het overige deel als een persoonlijke toeslag. Dit is toegelicht met een voorbeeld in [bijlage 1 – Toelichtende bijlage met voorbeelden bij artikelen](#).

4.8 Overplaatsen hogere functie

Cao I

Plaats Creamy Creation je definitief over in een hogere functie? Dan deelt Creamy Creation j 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.

4.9 Overplaatsen lagere functie

Cao I

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

Eigen verzoek

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

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

Creamy Creation mag in positieve zin afwijken van dit artikellid.

4.10 Niet-vakvolwassen

Indien je start met werken bij Creamy Creation en je nog onvoldoende kennis en functie-ervaring hebt, kan Creamy Creation je maximaal 2 aaneengesloten jaren in 1 schaal lager plaatsen dan de schaal van je functie.

4.11 Uitzendkrachten

Creamy Creation verzekert zich ervan dat de ingeleende krachten beloond worden volgens de beloningsbepalingen van dit artikel, artikel 5.2, artikel 6.3, artikel 6.4, thema 7, thema 8, artikel 6.5 en artikel 6.6, artikel 16.1 en artikel 16.2.



De vakantietoelage berekent Creamy Creation over de beloningsbepalingen die van toepassing zijn op de ingeleende kracht.

Dit artikel geldt niet voor uitzendkrachten die conform ABU-cao of NBBU-cao niet onder inlenersbeloning vallen.

THEMA 5 – MIJN WERKTijd

5.1 Wekelijkse arbeidsduur

Cao I

De gemiddelde arbeidsduur over een jaar berekend, is 36 uur per week voor een fulltimer.

Cao HP – schaal 13 t/m 17

De gemiddelde arbeidsduur over een jaar berekend, is 38 uur per week voor een fulltimer.

Cao HP – vanaf schaal 18

De gemiddelde arbeidsduur over een jaar berekend, is 40 uur per week voor een fulltimer.

De wekelijkse arbeidstijd voor werknemers in een volcontinu 5-ploegendienst is opgenomen in [artikel 6.5 t/m artikel 6.10](#).

5.2 Inplannen

De Arbeidstijdenwet is van toepassing. Daarnaast gelden de volgende voorwaarden voor full- en parttimers:

- Creamy Creation mag jou maximaal 9 uur per dienst inplannen.
- In een nachtdienst mag Creamy Creation je maximaal 8 uur per dienst inplannen. Werk je in een 5-ploegendienst volcontinu dan is dit maximaal 9 uur;
- Creamy Creation mag je maximaal 40 nachtdiensten in een aangesloten periode van 16 weken inplannen. Je werkgever mag je maximaal 5 nachtdiensten achter elkaar inplannen.

5.3 Uitbetaling pauzes voor werknemers en uitzendkrachten werkzaam in continurooster

Per 1 januari 2017 geldt het volgende: in een continurooster betaalt Creamy Creation alle pauzes door. Een continurooster is een rooster met nachtdiensten. Continurooster met 44 of meer nachtdiensten per kalenderjaar (jaarcyclus) → Creamy Creation betaalt alle pauzes door. Dit is inclusief de pauzes van je andere diensten: ochtend- late of dagdienst.

- Continurooster met minder dan 44 nachtdiensten per kalenderjaar (jaarcyclus) → Creamy Creation betaalt alleen de pauze door in de nachtdiensten. De pauzes in de overige diensten zijn onbetaald.
- Rooster zonder nachtdiensten → De pauzes zijn 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.

Uitzendkrachten

Ook voor uitzendkrachten geldt dat, wanneer zij vast werkzaam zijn in een continuooster 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 continuooster met minder dan 44 nachtdiensten per jaar (jaarcyclus), dan betaalt Creamy Creation alleen de pauze door in de nachtdiensten. De pauzes in de overige diensten zijn onbetaald. Bij een rooster zonder nachtdiensten zijn de pauzes onbetaald.

5.4 Uitbetaling pauzes voor werknemers en uitzendkrachten niet werkzaam in continuooster

Werknemers en uitzendkrachten waarvoor geldt dat zij niet werkzaam in een continuooster 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.

5.5 Maandelijks / wekelijkse betaling

Voor de praktische uitvoering van deze afspraak hebben cao-partijen per 1 november 2021 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 maandelijks betaling, is het aan Creamy Creation om voor de werknemer of uitzendkracht te bepalen of punt 1 dan wel 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 nabetaaling vindt in de daarop volgende maand plaats en geldt ook voor de uitzendkrachten die op dat moment niet meer in dienst zijn. Voor de nabetaaling geldt het uurloon inclusief de bijbehorende toeslag volgens de matrix uit [artikel 6.3](#). 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 Creamy Creation kiezen om punt 3 of punt 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 [artikel 6.3](#). 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 de matrix uit [artikel 6.3](#).

THEMA 6 – MIJN DIENSTROOSTER & PLOEGENDIENST

6.1 Vaststellen dienstrooster

Je werkt volgens een dienstrooster. Creamy Creation stelt in overleg met de ondernemingsraad een dienstrooster vast. In dit dienstrooster staat jouw arbeidstijd. Creamy Creation deelt het dienstrooster minimaal 28 dagen voor ingang van de eerste dienst aan jou mee en 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).

6.2 Wijzigen dienstrooster

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 (7x24 uur) nodig is, dan gaat dit in overleg met jou.

Als je niet in een vaste cyclus met een vaste gemiddelde toeslag werkt geldt:

- Wijzigt Creamy Creation een dienst in je dienstrooster uiterlijk 7 dagen (7x24 uur) voor aanvang van je dienst? Dan betaalt Creamy Creation 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 Creamy Creation een dienst in je dienstrooster binnen 7 dagen (7x24 uur) voor aanvang van je dienst? Dan betaalt Creamy Creation je minimaal de toeslagen die horen bij je oorspronkelijke rooster. Als hogere toeslagen gelden voor je gewijzigde dienstrooster dan betaalt Creamy Creation je de hogere toeslagen.

6.3 Toeslag

Als je op verzoek van Creamy Creation buiten het dagvenster werkt, dan betaalt Creamy Creation je een toeslag. Creamy Creation betaalt geen toeslag als je op eigen verzoek buiten het dagvenster werkt.

De toeslag voor het werken buiten het dagvenster op verzoek van Creamy Creation 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	37,0%	37,0%	37,0%	37,0%	37,0%	37,0%	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.

6.4 Afbouwregeling

Een afbouwregeling geldt als je minimaal 1 jaar aaneengesloten in een dienstrooster werkt waarin je regelmatig buiten het dagvenster werkt en wordt overgeplaatst.

Als Creamy Creation je overplaatst naar een dienstrooster met een lagere toeslag dan is de afbouw als volgt geregeld. Er zijn 3 opties te onderscheiden:

- Je werkt dan 1 jaar of langer zonder onderbreking in een zelfde dienstrooster;
- Je werkt langer dan 5 jaar zonder onderbreking in een zelfde dienstrooster;
- Je werkt langer dan 5 jaar zonder onderbreking in een zelfde dienstrooster én je bent 58 jaar of ouder.

Een voorbeeld is opgenomen in [bijlage 1 – Toelichtende bijlage met voorbeelden bij artikelen](#). In de volgende tabel is opgenomen welk percentage voor welke periode van toepassing is voor zowel full- als parttimers. De periodes volgen elkaar op.

% van oude toeslag	OPTIE A	OPTIE B	OPTIE C
100%	Lopende maand + 1 maand	Lopende maand + 1 maand	Lopende maand + 1 maand
80%	4 maanden	6 maanden	8 maanden
60%	2 maanden	4 maanden	6 maanden
40%	1 maand	3 maanden	6 maanden

De afbouwregeling gaat omlaag als:

- Creamy Creation je herplaatst naar een dienstrooster met een hogere toeslag voor werken buiten het dagvenster en/of
- Creamy Creation je plaatst in een hogere functie.

Creamy Creation vermindert de afbouwregeling uit bovenstaande tabel met het bedrag waarmee je functiesalaris stijgt. Een voorbeeld is opgenomen in [bijlage 1 – Toelichtende bijlage met voorbeelden bij artikelen](#).

55 jaar of ouder

Ben je 55 jaar of ouder en wil je in een minder belastend(e) rooster of functie werken? Dan heeft Creamy Creation een inspanningsverplichting om dit mogelijk te maken. Dit betekent niet dat je er recht op hebt, maar Creamy Creation heeft de plicht er onderzoek naar te doen. Je kunt hierbij denken aan een overstap naar een ander ploegdienstrooster. De optie C uit [artikel 6.4](#) is dan van toepassing.

6.5 Kenmerken dienstrooster 5-ploegendienst

Je werkt in de volcontinu 5-ploegendienst in een dienstrooster dat voldoet aan de volgende voorwaarden:

- Een wekelijkse arbeidstijd van gemiddeld 33,6 uur bij een fulltime arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week;
- Elke ploeg heeft een cyclus van gemiddeld 42 diensten per 10 weken;
- Creamy Creation mag je niet meer dan 6 diensten aaneengesloten inplannen.



6.6 Toeslag

Je krijgt een toeslag van gemiddeld 28,5% op je functiesalaris als je aan de voorwaarden uit [artikel 6.5](#) voldoet.

6.7 Feestdag

Je krijgt een compensatie in vrije tijd van de gewerkte uren op een feestdag. Naast de toeslag in [artikel 6.6](#) betaalt Creamy Creation je ook een toeslag als je werkt op een feestdag. Voor elk gewerkt uur op een feestdag, betaalt Creamy Creation je een toeslag van 150%. Deze toeslag is een percentage van je functiesalaris per uur en geldt voor zowel full- als parttimers.

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

6.8 Overwerk in ploegdienst

Bij overwerk is [artikel 8.1 t/m artikel 8.6](#) van toepassing.

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 Creamy Creation je de toeslag uit de matrix in [artikel 6.3](#). Als je het uur niet compenseert, betaalt Creamy Creation je naast deze toeslag ook een overwerktoeslag.

6.9 Vakantie-uren in ploegdienst

Je ontvangt jaarlijks 144 wettelijke en 56 bovenwettelijke vakantie-uren.

6.10 Extra vakantie-uren

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

6.11 Overplaatsing

De afbouwregeling in [artikel 6.4](#) geldt ook voor jou als Creamy Creation je overplaatst naar een dienstrooster waarvoor een ander toeslagenpercentage geldt.

THEMA 7 – HET WERKEN OP EEN FEESTDAG

Creamy Creation bepaalt met instemming van de ondernemingsraad of er op een feestdag wordt gewerkt en overlegt minimaal eenmaal per jaar met de ondernemingsraad over het werken op een feestdag.

7.1 Feestdagen

De feestdagen zijn:

- Nieuwjaarsdag;
- 1^e en 2^e Paasdag;
- Hemelvaartsdag;
- 1^e en 2^e Pinksterdag;
- 1^e en 2^e Kerstdag;
- De door de overheid aangewezen dag waarop we Koningsdag vieren;
- Eens in de vijf jaar voor Nationale Bevrijdingsdag (wanneer het jaar eindigt op een 0 of 5).

Daarbij geldt de tijd tussen 00:00 – 24:00 uur op de betreffende kalenderdag als feestdag.

7.2 Compensatie in vrije tijd

Je krijgt een compensatie in vrije tijd van de gewerkte uren op een feestdag. Deze compensatie-uren moet je opnemen binnen een periode van drie maanden daaropvolgend. Als Creamy Creation je niet in de gelegenheid stelt deze compensatie-uren binnen die drie maanden op te nemen, dan ga je in overleg om deze uren alsnog in te plannen.

7.3 Toeslag

Voor elk gewerkt uur op een feestdag betaalt Creamy Creation 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 feestdagtoeslag 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 6.3](#).

7.4 Uurloon bij afwezigheid

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



THEMA 8 – OVERWERK, CONSIGNATIE EN EXTRA OPKOMST

8.1 Overwerk fulltimer / parttimer

Cao I

Overwerk wordt per week uitbetaald.

Overwerk betekent dat je in opdracht van Creamy Creation meer uren buiten jouw dienstrooster moet werken. Dit mag je niet weigeren.

Voor een parttimer is het overwerk als de gewerkte uren ook voor de fulltimer overwerk zijn. Andere uren die de parttimer in opdracht van Creamy Creation extra werkt, zijn meeruren.

Voorbeelden ter verduidelijking zijn opgenomen in [bijlage 1 – Toelichtende bijlage met voorbeelden bij artikelen](#).

8.2 Overleg over overwerk

Is overwerk voor een bepaalde periode noodzakelijk? Dan overlegt Creamy Creation hierover voorafgaand met de ondernemingsraad. Creamy Creation informeert de ondernemingsraad periodiek over het aantal gewerkte overuren in de organisatie en als vakbonden hierom verzoeken, overlegt Creamy Creation hierover ook met de vakbonden.

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

8.3 Overwerk bij 60 jaar en ouder

Cao I

Overwerk is niet verplicht als je 60 jaar of ouder bent. Als je op 1 juli 2016 55 jaar of ouder bent dan geldt de verplichting tot overwerk niet vanaf 55 jaar ouder.

8.4 Informeren over extra werken

Creamy Creation streeft ernaar je ten minste 5 uur van te voren te informeren als je extra moet werken buiten je dienstrooster.

8.5 Overwerkvergoeding

Cao I

Creamy Creation betaalt je overuren uit of compenseert het in vrije tijd als jij dat wil, zie [artikel 8.6](#).

Bij de financiële vergoeding van overwerk betaalt Creamy Creation 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 Creamy Creation je – afhankelijk van het tijdstip waarop je overwerkt – matrixtoeslagen als deze van toepassing zijn.

Een parttimer krijgt over elk meer uur 100% van het functiesalaris per uur uitbetaald.

8.6 Compensatie in vrije tijd

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 drie maanden daaropvolgend. Als je de opgebouwde overuren niet hebt opgenomen, dan betaalt Creamy Creation ze alsnog uit.



Als Creamy Creation je niet in de gelegenheid stelt deze overuren binnen die drie maanden op te nemen, dan ga je in overleg om deze uren alsnog in te plannen.

8.7 Consignatievergoeding

Cao I

Consignatie betekent dat je binnen een bepaalde periode (tussen 2 diensten) verplicht bereikbaar moet zijn om in onvoorziene omstandigheden te werken. De klok gaat tellen vanaf het moment van uitklokken en eindigt op het moment van inklokken.

Als je als full- of parttimer voor minimaal 4 uur geconsigneerd bent, betaalt Creamy Creation je per uur:

- Op maandag tot en met vrijdag een vergoeding van 10% van je functiesalaris per uur;
- Op zaterdag, zondag en een feestdag een vergoeding van 30% van je functiesalaris per uur.

8.8 Vergoeding extra opkomst

Cao I

Als je geconsigneerd bent en je op verzoek van Creamy Creation extra moet opkomen naar het bedrijf betaalt Creamy Creation je als full- of parttimer per opkomst:

- Op maandag tot en met vrijdag een vergoeding van 100% van je functiesalaris per uur;
- Op zaterdag, zondag en een feestdag een vergoeding van 250% van je functiesalaris per uur.

8.9 Niet geconsigneerd zijn

Cao I

Je ontvangt van Creamy Creation een dienstrooster. Het kan voorkomen dat je niet geconsigneerd bent en extra moet opkomen. Creamy Creation moet dit minimaal 7 dagen (7x24 uur) voorafgaand aan je extra opkomst kenbaar maken. Als Creamy Creation het binnen 7 dagen (7x24 uur) kenbaar maakt, dan betaalt Creamy Creation je een vergoeding voor de extra opkomst, zoals in [artikel 8.8](#) weergegeven.

8.10 Extra komen

Cao I

Als je geconsigneerd bent en op verzoek van Creamy Creation extra moet opkomen, betaalt Creamy Creation je als full- of parttimer over de gewerkte tijd je functiesalaris en eventuele bijbehorende toeslagen. Dit met een maximum van 1 uur per opkomst.

8.11 Rusttijd

Cao I

Als Creamy Creation je op of na 05:00 uur belt, veronderstelt je werkgever dat je voldoende rust hebt kunnen nemen. Dan gelden geen verzuimuren. Als Creamy Creation je voor 05:00 uur belt en je moet opkomen, krijg je de mogelijkheid om 8 uur aaneengesloten te verzuimen vanaf het moment dat je uitklokt. De verzuimuren volgend op de bedoelde nachturen betaalt Creamy Creation normaal uit vanaf de aanvang van de dagdienst. Je werkt de uren van je volledige dienst. Een voorbeeld ter verduidelijking is opgenomen in [bijlage 1 – Toelichtende bijlage met voorbeelden bij artikelen](#).

THEMA 9A – 58-JARIGENREGELING

9.1 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.

9.2 Voorwaarden 58-jarigenregeling

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 kan je vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin je 58 jaar wordt, gebruik maken van de 58-jarigenregeling.

9.3 58-jarigenregeling opties

Je kunt dan in overleg met Creamy Creation:

- 1) Kortere werken: Creamy Creation kan jouw verzoek niet weigeren;
- 2) In een minder belastend dienstrooster of in een minder belastende functie werken. Creamy Creation kan jouw verzoek alleen goed beargumenteerd weigeren.

Voor beide opties geldt dat het uitgangspunt is om korter te werken of in een minder belastend rooster te werken. Creamy Creation past evenredigheid toe bij het uitroosteren van diensten zowel bij de diverse diensten, de weekdays 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.

9.4 Optie 1: kortere werken

- Je verzoekt je werkgever tijdig om korter te werken. Creamy Creation 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.
- Bij het verkorten van je gemiddelde arbeidsduur gelden de cao-bepalingen naar rato net zoals bij een parttimer. Dit geldt niet voor je pensioenopbouw.
- Over de uren waarmee je je gemiddelde arbeidsduur verkort, betaalt Creamy Creation je 73,1% van het uurloon bij afwezigheid, exclusief de overwerkvergoeding.
- Over deze 73,1% berekent Creamy Creation je vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
- Als je arbeidsongeschikt bent, betaalt Creamy Creation je over die uren een aanvulling tot 73,1% van het uurloon bij afwezigheid.
- Het is niet de bedoeling dat je overwerkt of meerwerk verricht.
- 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 [bijlage 1 – Toelichtende bijlage met voorbeelden bij artikelen](#).

9.5 Optie 2: Minder belastend rooster/functie

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 volcontinuïdient;
- Het functiesalaris van de minder belastende functie.

Als je deze compensatie krijgt, heb je geen recht op afbouw van je toeslag bij een overplaatsing naar een ander dienstrooster.

- 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.

THEMA 9B – EXTRA VRIJE UREN VOOR WERKNEMER VAN 61 JAAR EN OUDER

9.6 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. Creamy Creation past evenredigheid toe bij de inzet van deze extra vrije uren, zowel bij de diverse diensten, de weekdays als over de tijd. Het is toegestaan om van deze evenredigheid af te wijken als hierover tussen werkgever/leidinggevende en jou als werknemer anders afspraken worden gemaakt.

9.7 Aantal extra vrije uren

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 [Thema 9A, de 58-jarigenregeling](#).

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.

Als je in de volcontinu 5-ploegendienst werkt, is het aantal extra vrije uren naar rato.

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

9.8 Opnemen extra vrije uren

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 Creamy Creation in overleg met jou vast in een rooster voor 1 jaar. Meer informatie hierover vind je in [bijlage 1 – Toelichtende bijlage met voorbeelden bij artikelen](#).

9.9 Vervallen van extra vrije uren

Neem je de extra vrije uren niet op vanwege bijvoorbeeld vakantie of arbeidsongeschiktheid, dan vervallen ze. Je kunt de extra vrije uren niet laten uitbetalen. Dit kan ook niet als je uit dienst treedt.

9.10 Vergoeding over vrije uren

Over je opgenomen extra vrije uren uit [artikel 9.7](#) betaalt Creamy Creation je 85% van het uurloon bij afwezigheid exclusief de overwerkvergoeding. Als je arbeidsongeschikt bent, betaalt Creamy Creation 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.

9.11 Overwerk en extra vrije uren

Het is niet de bedoeling dat je overwerkt of meer werkt als je gebruik maakt van de regeling in dit artikel. 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.

THEMA 9C – DE VITALITEITSREGELING

9.12 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 is de regeling als volgt:

Als je een fulltime dienstverband hebt dan kun je als werknemer 5 jaar voorafgaand aan je AOW-gerechtigde leeftijd 32 uur (88,9%) per week gaan werken tegen 94,4% functiesalaris en met een pensioenopbouw van 100%.

De genoemde percentages van 88,9 en 94,4 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 5 jaar voorafgaand aan je AOW-gerechtigde leeftijd 29,9 uur kan gaan werken tegen 94,4% van je functiesalaris en met een pensioenopbouw van 100%.

Deze vitaliteitsregeling wordt eens per vijf jaar geëvalueerd door cao-partijen en kan op basis van die evaluatie worden bijgesteld.

THEMA 9D – DI-BUDGET

9.13 DI-budget

Partijen vinden het van belang om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te borgen en te vergroten, zowel vitaal als functioneel. Vitale en goed inzetbare werknemers hebben een sterkere positie op de arbeidsmarkt. Verstandige keuzes gedurende de gehele loopbaan dragen er aan bij, dat werknemers ook op hogere leeftijd vitaal inzetbaar zijn. Partijen vinden het belangrijk dat werknemers keuzes kunnen maken die aansluiten bij hun behoeften.

Die behoeften kunnen in de verschillende levensfasen veranderen. De cao kan daar nog meer op inspelen. Er is daarom ruimte nodig in de cao voor maatwerk, zodanig dat werknemers passende keuzes kunnen maken. Met persoonlijke budgetten, waarmee werknemers zelf keuzes kunnen maken, willen partijen instrumenten aanreiken die meer gericht bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers.

Het DI-budget wordt per 1 januari 2020 gevuld met 1% van het bruto jaarsalaris van de werknemer. Het DI-budget is geen loon, maar kan alleen besteed worden aan vastgestelde DI-doelen.

Dit bruto jaarsalaris als grondslag voor het DI-budget betreft: 12x het schaalsalaris inclusief persoonlijke toeslagen + ploegentoeslag + vaste vergoeding voor consignatie. De peildatum van het DI-budget is het (grondslag)salaris in januari van het betreffende kalenderjaar.

De matrix-compensatie maakt geen onderdeel uit van het DI-budget.

		Duurzame inzetbaarheid			
		Het vermogen en de bereidheid van de werknemer om gedurende zijn hele loopbaan gezond en functioneel te blijven werken, binnen de organisatie of daarbuiten. Duurzame inzetbaarheid is de verantwoordelijkheid van werknemer (talenten ontwikkelen, kennis en vaardigheden op peil houden) én werkgever (stimuleren en faciliteren)			
WAT	Visie				
	Pijlers	Vitaliteit Gezondheid Capaciteiten (fysiek+ment) Leefstijl Motivatie	Loopbaan Kennis en vaardigheden Scholing Loopbaanstappen in-/extern	Werksituatie Arbeidsomstandigheden Taakinhoud Arbeidsvoorwaarden Arbeidsverhoudingen	Flexibiliteit Aanpassingsvermogen wn Flexibel werken
HOE	Instrumenten	<ul style="list-style-type: none"> • Arbocatalogus • Ontzietmaatregelen (evt anders inzetten) • Vakantieopname stimuleren • Vitaliteitsbeleid op ondernemingsniveau • Medewerkerstevredenheids-onderzoek • Etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelingsgericht beoordelen • Loopbaanscans • EVC-trajecten • Etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Toeslagenmatrix, dagvenster • Keuze in avv-en: benefitshop • Minder belastende roosters • Verlofmogelijkheden -> balans werk-privé • Etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Meer invloed op werktijden (shift-picking, vrij roosteren) • Duo-/triobanen, parttime werken • Etc.
	Voorwaarde	<i>gedeelde verantwoordelijkheid werkgever en werknemer afspraken maken op basis van dialoog</i>			
Volwassen arbeidsverhoudingen <i>ruimte geven en krijgen</i> <i>gelijkwaardigheid met oog voor ieders belang wederzijds vertrouwen</i>					

9.14 Bestedingsdoelen van het DI-budget

De uitgangspunten rondom de bestedingsdoelen van het DI-budget zijn:

- De bestedingsdoelen hebben altijd een koppeling met Duurzame Inzetbaarheid;
- Het DI-budget kan maximaal tien jaar worden gespaard. Daarna moet het besteed zijn.

Er zal met vaste regelmaat gemonitord en geëvalueerd worden of de vastgestelde bestedingsdoelen tegemoetkomen aan de wensen en behoeften van de werknemers en werkgevers op het gebied van duurzame inzetbaarheid. In deze evaluatie bekijken partijen hoe het DI-budget in de praktijk wordt gebruikt en in hoeverre dit ook tegemoetkomt aan de afspraken die partijen hebben gemaakt vanuit het gedachtegoed Duurzame Inzetbaarheid.

De bestedingsdoelen per 1 januari 2020 zijn:

- Opleidingen en DI-interventies in de TipTrack DI-shop;
- Sparen / reserveren / over de jaargrens meenemen van het budget om bijvoorbeeld een duurdere opleiding of DI interventie in het daarop volgende kalenderjaar te kunnen financieren of het gespaarde bedrag aan te wenden voor bestedingsdoelen die per 1 juli 2021 beschikbaar zijn.

De bestedingsdoelen van 1 januari 2020 zijn per 1 juli 2021 uitgebreid met:

- Sparen voor het aanvullen van de Vitaliteitsregeling;
- DI-dag: verlofvormen die samenhangen met Duurzame Inzetbaarheid;
- Kopen van regulier verlof binnen de daarvoor gestelde voorwaarden, zie daarvoor hieronder onder regulier verlof;
- Sparen voor een aanvulling op het inkomen bij zorg- of geboorteverlof.

Hieronder worden de bestedingsdoelen nader beschreven:

Opleidingen en DI-interventies in de Tiptrack DI-shop

Via de Tiptrack DI-shop is een selectie van opleidingen en DI-interventies beschikbaar. Tiptrack is een tooling die beschikbaar is via de mobiele telefoon en computer (desktop). De tooling ondersteunt en faciliteert de werknemer bij het aan de slag gaan met zijn duurzame inzetbaarheid en het vinden van bestedingsdoelen die bij zijn behoefte en wensen passen. Tiptrack richt zich op een aantal thema's binnen Duurzame Inzetbaarheid zoals wendbaarheid, vaardigheid, vitaliteit en financieel inzicht.

De geselecteerde opleidingen en DI-interventies zijn zoveel mogelijk fiscaal vrijgesteld. Opleidingen die voor het uitoefenen van de functie noodzakelijk en vereist zijn en door de werkgever worden geïnitieerd, financiert de werknemer niet met zijn DI-budget.

De catalogus is opgesteld met opleidingen en DI-interventies die zoveel mogelijk onder de gerichte vrijstelling vallen.

Het aanbod in de Tiptrack DI-shop geldt voor alle NZO-leden vallend onder de cao, hoewel uiteindelijk alle organisaties afzonderlijk gecontroleerd worden op de juistheid van de toepassingen van de fiscale vrijstelling op de binnen deze organisatie gevolgde opleidingen en DI-interventies.



Wanneer een werknemer een opleiding of DI-interventie heeft gevolgd die uiteindelijk niet onder de fiscale vrijstelling valt, worden de kosten voor deze opleiding naar de vrije ruimte van de desbetreffende organisatie gebracht.

In het geval er geen ruimte meer is binnen de vrije ruimte van de organisatie, wordt de opleiding van de werknemer belast.

Reserveren, sparen en over de jaargrens meenemen van het budget

Je kan het DI-budget maximaal over een periode van tien jaar sparen en moet het dan aangewend hebben. Is dat na deze periode niet het geval dan vervalt het gespaarde bedrag. Na de periode van tien jaar volgt voor jou een nieuwe periode van tien jaar waarin je het budget kan sparen en moet aanwenden. Als je binnen tien jaar jouw (gespaarde) budget volledig hebt besteed dan volgt een nieuwe periode van tien jaar in het eerstvolgende kalenderjaar volgend op het jaar waarin je jouw budget hebt besteed. Het bedrag dat je hebt gespaard wordt jaarlijks in de maand december geïndexeerd met de collectieve loonsverhogingen die in de cao's voor het betreffende jaar zijn afgesproken en van toepassing zijn.

Sparen voor en aanvullen van de Vitaliteitsregeling ([artikel 9.12](#))

Als je het salarisniveau tijdens de vitaliteitsregeling wil aanvullen kan je hiervoor het DI-budget inzetten.

Vanaf tien jaar voorafgaand aan jouw AOW-gerechtigde leeftijd kan je starten met het reserveren van het DI-budget hiervoor. Bij gebruikmaking van de Vitaliteitsregeling - vanaf 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd - kan je het gespaarde bedrag inzetten voor het aanvullen van het salarisniveau.

DI-dag: verlof met raakvlak met duurzame inzetbaarheid

Je kan het DI-budget aanwenden voor een aantal vormen van verlof die een raakvlak hebben met duurzame inzetbaarheid. Dit zijn:

- Een sabbatical (op voorwaarde dat deze sabbatical een minimale duur heeft van 3 maanden);
- Verlengd geboorteverlof;
- Zorgverlof;
- Mantelzorg (eerste lijn);
- Tijd voor het volgen van een opleiding;
- Tijd voor een stage bij een andere organisatie.

Op 1 januari van het kalenderjaar wordt de waarde voor het kopen van een uur (uurwaarde) op basis van uurloon bij afwezigheid bepaald. Met deze waarde wordt het gehele jaar gerekend voor het kopen van DI-dagen.

Regulier verlof

Je kan het DI-budget aanwenden voor extra vakantie-uren. Op 1 januari van het kalenderjaar wordt de waarde voor het kopen van een uur (uurwaarde) op basis van uurloon bij afwezigheid bepaald. Met deze waarde wordt het gehele jaar gerekend voor het kopen van extra vakantie-uren. Voorwaarden voor het kopen van reguliere vakantie-uren is dat je eerst het aantal wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren van dat betreffende kalenderjaar hebt opgenomen dan wel een goedgekeurde aanvraag daarvoor hebt gedaan en vervolgens de gekochte vakantie-uren met het DI-budget in het betreffende kalenderjaar opneemt. De werkgever stelt je in de gelegenheid om het wettelijk verlof en het bovenwettelijke verlof alsmede de uit het DI-budget gekochte vakantie-uren ook daadwerkelijk op te kunnen nemen in het betreffende kalenderjaar.

Voorts kan je in het betreffende kalenderjaar, indien je voor dit bestedingsdoel hebt gekozen, geen gebruik maken van cao [artikel 10.10 Aantal uren te \(ver\)kopen](#).

Sparen voor aanvulling inkomen bij zorg- en geboorteverlof

Je kan het gespaarde DI-budget inzetten voor een aanvulling van het inkomen als je zorg-of geboorteverlof opneemt. In de wettelijke regeling is opgenomen dat je dergelijk verlof kan opnemen tegen 70% loondoorbetaling. Dit kan je aanvullen met het gespaarde DI-budget.

9.15 DI-budget bij einde van het dienstverband

Bij einde dienstverband word je in de gelegenheid gesteld, vóóordat jouw arbeidsovereenkomst afloopt, het DI-budget te besteden aan de beschikbare bestedingsdoelen. Is het bestedingsdoel regulier verlof dan gelden hierbij de condities zoals hierboven weergegeven onder “regulier verlof”.

Wanneer er sprake is van gedwongen uitdiensttreding, wordt er naar een maatwerkoplossing tussen Creamy Creation en werknemer gezocht. Specifieke invulling zal in overleg en altijd met instemming van de werknemer plaatsvinden.

9.16 DI-budget bij werknemers die gedurende het jaar instromen

Een werknemer die gedurende een kalenderjaar instroomt, krijgt zijn DI-budget beschikbaar gesteld vanaf het daaropvolgende kalenderjaar.

THEMA 10 – MIJN VAKANTIE

10.1 Vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

10.2 Aantal vakantie-uren

De vakantierechten worden uitgedrukt in uren. Bij parttime werken worden de vakantierechten naar rato toegekend. Jouw aantal vakantie-uren zijn afhankelijk van je leeftijd en in de volgende tabel weergegeven:

Cao I

Leeftijd	Wettelijke vakantie-uren	Bovenwettelijke vakantie-uren
< 18 jaar	152	48
18 jaar tot 60 jaar	144	56
Vanaf 60 jaar	144	72
Ploegendienst	144	56

Cao HP

Leeftijd	Wettelijke vakantie-uren	Bovenwettelijke vakantie-uren
<i>Hay schaal 13 t/m 17 (38 uur)</i>		
Tot 60 jaar	152	48
Vanaf 60 jaar	152	64
<i>Hay schaal 18 en hoger (40 uur)</i>		
	160	40

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

10.3 Verrekening uit dienst

Bij het uit dienst gaan, worden de opgebouwde rechten die niet zijn/worden opgenomen uitbetaald. Voor het opnemen van vakantie-uren tijdens de opzegtermijn heb je toestemming van Creamy Creation nodig.

Bij vertrek op basis van pré pensioen wordt betrokkene geacht zijn vakantierechten voorafgaand aan de vertrekdatum te hebben opgenomen.

Conform artikel 7:635 lid 4 BW verwerft de medewerker vakantierechten gedurende de periode waarin hij de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte.

10.4 Vakantieschema snipperdagen

Creamy Creation overlegt tijdig met de medezeggenschap over het vakantieschema en eventuele algemene snipperdagen. Creamy Creation kan in overleg met de medezeggenschap maximaal 3 algemene snipperdagen aanwijzen



10.5 Opnemen vakantie-uren

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.

Productie personeel vraagt vóór 31 januari de vakantie aan en krijgt daarna zo spoedig mogelijk te horen of de vakantieaanvraag is geaccepteerd. Voor de kantoorafdelingen wordt dit in onderling overleg met de leidinggevende geregeld.

De medewerker kan verlof c.q. vakantie aanvragen tijdens de verzuimperiode met goedvinden van Creamy Creation (na advies van de arbo-arts).

10.6 Vervallen / verjaren vakantie-uren

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 Creamy Creation de vakantie-uren af die als eerste komen te vervallen of verjaren.

10.7 Data vaststellen

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

10.8 Uurloon bij afwezigheid

Creamy Creation betaalt per opgenomen vakantie-uur je het uurloon bij afwezigheid uit.

10.9 Aantal uren te (ver)kopen

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.

De uitvoeringsregels voor het kopen en verkopen van vakantie-uren stelt Creamy Creation in overleg met de ondernemingsraad vast.

10.10 Waarde van een vakantie-uur

Cao I

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



THEMA 11 – MIJN VAKANTIETOESLAG & EINDEJAARSUITKERING

11.1 Vakantietoeslag

Creamy Creation betaalt je een vakantietoeslag van 8% van je jaarinkomen. Het jaarinkomen voor 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 exclusief eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en de ontvangen vergoeding van kosten.

Bij het uitbetalen van je vakantietoeslag geldt een minimum brutobedrag per jaar van € 1.785,62 per 1 januari 2022. Artikel 16 lid 2 WML (Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag) is van toepassing.

11.2 Uitbetaling vakantietoeslag

Creamy Creation betaalt de vakantietoeslag uit in mei of Creamy Creation betaalt het opgebouwde tegoed vakantietoeslag uit als je uit dienst gaat.

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.

11.3 Eindejaarsuitkering

Cao I

Creamy Creation betaalt je aan het einde van het kalenderjaar een eindejaarsuitkering van 4% 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.

Cao HP – schaal 13 t/m 17

3% van het jaarinkomen.

11.4 Uitbetaling eindejaarsuitkering

Cao I & Cao HP – schaal 13 t/m 17

Uitbetaling van de eindejaarsuitkering ontvang je aan het einde van het kalenderjaar. Als je eerder dan het einde van het jaar uitdienst gaat, dan ontvang je wel een eindejaarsuitkering. Dit berekent Creamy Creation dan over de maanden dat je wel in dienst was.

THEMA 12 - MIJN VERLOFRECHTEN

12.1 Recht op bijzonder verlof

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

12.2 Nachtrust ploegendienst

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

12.3 Gebeurtenissen bijzonder verlof

Gebeurtenis	Duur
Eigen huwelijk / geregistreerd partnerschap	2 werkdagen
Bevalling partner	Tijdens de bevalling
Geboorteverlof (per 1 januari 2019)	Conform wetgeving (éénmaal het aantal werkuren per week)
Aanvullend geboorteverlof (per 1 juli 2020)	Conform wetgeving (max 5* aantal uren per week)
Adoptie van een kind	2 dagen / diensten
Huwelijk of geregistreerd partnerschap van je ouders, pleegouders, voogd, grootouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers of schoonzusters alsmede eigen, stief- en pleegkinderen, mits de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond	1 dag
Overlijden van je echtgenoot/echtgenote, eigen kinderen alsmede inwonende stief-of pleegkinderen, ouders, pleegouders, voogd of schoonouders	Vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis / crematie
Overlijden van niet-inwonende stief- of pleegkinderen, -ouders, -pleegouders, voogd, schoonouders, grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters	2x één dag: de dag van overlijden en de dag van de begrafenis of crematie
Je 25-jarig dienstjubileum	1 dag
Je 40- en 50-jarig jubileum	2 dagen

Bij het 25, 40 en 50-jarig dienstjubileum van de echtgeno()ot(e), ouders, pleegouders, voogd, schoonouders en grootouders	1 dag
Bij het 25-, 40-, 50-, 60- en 65-jarighuwelijks feest of geregistreerd partnerschap van de medewerker, zijn ouders, pleegouders, voogd, schoonouders of grootouders, mits het huwelijksfeest wordt bijgewoond.	1 dag
Priesterwijzing van broer of zoon; grote professe van kind, broer of zus	1 dag / dienst
Ondertrouw	1 dag
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
Bij verhuizing van de medewerker die een zelfstandige huishouding voert	2 werkdagen (en maximaal 1x per kalenderjaar)

12.4 Onbetaald verlof

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

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 Creamy Creation doorgeven.

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 Creamy Creation doorgeven.

13.1 Pensioenregeling

Werknemers vallen onder de pensioenregeling Bpf Detailhandel, sector Dranken. Werkgever heeft afspraken gemaakt met de bonden over de premieverdeling tot en met 2026. Zie Overeenkomst vakbonden en Creamy Creation B.V.; Afspraken m.b.t. overgang Bpf Zuivelindustrie naar Bpf Detailhandel (sector Dranken) d.d. 25 maart 2022.

13.2 RVU 45 dienstjaren regeling

Artikel 1 - Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in de cao I voor de Zuivelindustrie (1 januari 2021 tot en met 31 december 2022). Verder wordt ter verduidelijking en/of in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

- 1) AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
- 2) Werknemer: de werknemer die gebruikt maakt van de RVU-regeling.
- 3) Werkgever: de werkgever, die een vaststellingsovereenkomst aangaat of is aangegaan zoals bedoeld in lid 7 van dit artikel.
- 4) RVU Uitkering: het maximale drempelbedrag vrijgesteld van RVU-boete dat werknemer zal ontvangen en werknemer en werkgever vastleggen in de vaststellingsovereenkomst.
- 5) Uitkeringsgerechtigde: degene die op grond van de RVU regeling en gemaakte afspraken, recht heeft op een RVU uitkering.
- 6) Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever middels de vaststellingsovereenkomst eindigt.
- 7) Vaststellingsovereenkomst: overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer en met wederzijds goedvinden eindigt (onder andere de uittredingsdatum en het uitkeringsbedrag).

Artikel 2 - Recht op uitkering/deelname regeling

- 1) Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:
 - a. in de periode 1 september 2022 tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 6 maanden voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt; en
 - b. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum aantoonbaar tenminste 45 dienstjaren in een dienstbetrekking bij werkgever of een rechtsvoorganger(s) werkzaam is geweest; en
 - c. per 1 januari 2022 werkzaam was in de ploegdienst; en/of
 - d. per 1 januari 2022 structureel en in een vast ritme consignatiediensten liep, waarbij ook call outs (gang naar het bedrijf) zijn inbegrepen; en
 - e. in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst geen beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) of Ziektewet (ZW).
- 2) Individuele werkgevers kunnen, zonder daartoe op enigerlei wijze verplicht te zijn, ervoor kiezen om doelgroep, zoals gedefinieerd in lid 1 voor hun bedrijf of een bedrijfsonderdeel daarvan uit te breiden, mits de werknemer een functie heeft die voor subsidie vanuit SOL in aanmerking komt en de werkgever mitsdien recht behoudt op de MDI&EU subsidie vanuit SOL.
- 3) Geen recht op een uitkering heeft de werknemer die recht heeft op een WGA- en/of een IVA- en/of een ZW-uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt.
- 4) Geen recht op deelname heeft de werknemer waarmee reeds een beëindigingsregeling is getroffen, onder andere maar niet uitsluitend op basis van een sociaal plan.



- 5) Deze regeling treedt in werking op 1 september 2022 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat opzegging is vereist. Indien vóór 31 december 2025 een vaststellingsovereenkomst op basis van deze regeling is overeengekomen, dan blijft het recht op deelname gewaarborgd gedurende maximaal 36 maanden.
- 6) Deelname aan de RVU regeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU regeling met een minimum van 6 maanden, en een maximum van 36 maanden.
- 7) De werkgever vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de RVU regeling zich bewust is van de financiële gevolgen van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, onder meer ten aanzien van het verlies van een eventuele aanspraak op een Werkloosheidsuitkering en/of Ziektewetuitkering en met de consequenties voor de beëindiging van de deelneming aan de pensioenregeling en de gevolgen daarvan voor de toekomstige pensioenuitkeringen, waaronder het risico van overlijden voor de AOW-gerechtigde leeftijd en de aanspraak op nabestaandenpensioen. De werkgever adviseert de werknemer zich, voorafgaand aan de deelname, goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling middels een financieel planningsgesprek met een deskundige / financiële planner. De werknemer kan zijn DI Budget aanwenden voor een financieel adviesafpraak (euro € 750,00) met de pensioen/financieel adviseur.

Artikel 3 - Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

- 1) Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend.
- 2) Het toekennen van de RVU uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.
- 3) De hoogte van de totale uitkering is afhankelijk van het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst vastgesteld en vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst. Over een volledige maand wordt een volledige RVU uitkering toegekend. Over een gedeelte van een maand wordt een RVU uitkering naar rato toegekend. Een kopie van de vaststellingsovereenkomst wordt in het personeelsdossier van de uitkeringsgerechtigde bewaard.
- 4) De maandelijkse bruto uitkering bedraagt het totaal bedrag zoals bedoeld in lid 3 gedeeld door het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en de AOW-gerechtigde leeftijd, maar kan nooit meer bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag. De maandelijkse bruto uitkering is gelijk aan het op het moment van uitkeren geldende bedrag genoemd in artikel 32ba lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964. Overige emolumenten, zoals vakantiegeld en een eindejaarsuitkering, zijn tijdens de periode van deelname aan de regeling niet verschuldigd aan de uitkeringsgerechtigde.
- 5) Deelname aan de regeling start per de eerste van de maand.
- 6) De uitkering wordt maandelijks door de werkgever aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen) en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet.
- 7) De uitkeringsgerechtigde ontvangt maandelijks een specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een jaaropgave.
- 8) De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een parttime dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een gedeeltelijke WGA-uitkering had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband.

- 9) Voor de toepassing van deze regeling wordt een werknemer die direct voorafgaand aan deelname aan de 58+ of 61+ regeling een voltijds dienstverband had en deelneemt aan de 58+ of 61+ regeling, aangemerkt als een werknemer met een voltijds dienstverband.

Artikel 4 - Einde recht op uitkering

- 1) Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt met ingang van de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
- 2) Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de uitkeringsgerechtigde:
 - a. vóór de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd overlijdt. De eventuele resterende uitkering(en) wordt(en) alsdan in een eenmalig bedrag uitgekeerd aan de partner of het kind in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Zuivel en aanverwante industrie¹. Om in aanmerking te komen voor de eenmalige uitkering overlegt de partner en / of het kind een akte van overlijden terzake van het overlijden van de uitkeringsgerechtigde;
 - b. in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) of Ziektewet (ZW) ontvangt;
 - c. opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is. Vrijwilligerswerk als bedoeld in artikel 2 lid 6 Wet op de loonbelasting 1964 is toegestaan;
 - d. zich op of na de uittredingsdatum vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel reeds voorafgaand aan de uittredingsdatum was gevestigd als ondernemer, er inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming worden verkregen en het aantal uren waarop werkzaamheden als zelfstandige worden verricht wordt verhoogd op of na de uittredingsdatum.

Artikel 5 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens

- 1) De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling dient minimaal drie maanden vóór de uittredingsdatum een daartoe strekkende aanvraag in bij de werkgever/HR. Aanmelden voor deelname aan de RVU regeling kan tot uiterlijk 30 september 2025.
- 2) De aanvraag wordt ingediend bij de werkgever/HR met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid door de werknemer wordt ingevuld en ondertekend, en onder bijvoeging van de gevraagde bewijsstukken.
- 3) De uittredingsdatum kan door de werkgever gemotiveerd maximaal drie maanden worden uitgesteld. Een verzoek van een werknemer kan alleen worden uitgesteld op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Van een zwaarwegend bedrijfsbelang is in ieder geval sprake bij bezettingsproblemen, die zouden ontstaan door de deelname van de werknemer vanaf het gewenste moment van deelname.
- 4) De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering en de werkgever verklaren zich akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.
- 5) De uitkeringsgerechtigde verstrekt onverwijld uit eigen beweging informatie aan de werkgever over het aanvaarden van een dienstbetrekking en/of het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige na de uittredingsdatum en/of het ontvangen van een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) of Ziektewet (ZW). De werkgever kan dit periodiek (laten) toetsen. De uitkeringsgerechtigde verstrekt onverwijld uit eigen beweging informatie aan

¹ De definitie van partner en kind als bedoeld in deze regeling geldt ook voor werknemers die niet deelnemen aan de pensioenregeling van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Zuivel en aanverwante industrie.

de werkgever waarvan hij weet of vermoed dat die informatie voor een behoorlijke uitvoering van de regeling nodig is, zoals een adreswijziging.

- 6) Gedurende de looptijd van de uitkering is de uitkeringsgerechtigde, in aanvulling op het bepaalde in lid 5, verplicht om uit zichzelf dan wel op eerste verzoek van de werkgever alle informatie aan de werkgever te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering.

Artikel 6 – Financiering van de uitkering

De uitkering wordt gefinancierd door de werkgever.

Artikel 7 - Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering

- 1) Indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden de op grond van deze regeling gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekt, kan een besluit tot toekomstige uitkering, dan wel tot een reeds lopende uitkering, worden ingetrokken en stopgezet. Uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden worden geacht de in dit lid bedoelde inlichtingen niet of niet tijdig te hebben verstrekt, indien de werkgever de inlichtingen niet binnen twee maanden na ontvangst van het eerste verzoek daartoe of direct nadat het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden, heeft ontvangen.
- 2) De werkgever is bevoegd de door de werkgever opgelopen (in) directe schade als gevolg van door uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekte inlichtingen of anderszins niet voldoen aan de in deze regeling gestelde voorwaarden, al dan niet bestaand uit teveel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden. Daarbij behoudt de werkgever zich het recht voor verhaal te halen door middel van vermindering van de lopende uitkering.
- 3) Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan de werkgever daarvan aangifte doen. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civielrechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkenen te verhalen.
- 4) De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.
- 5) De werkgever stuurt aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden schriftelijk en gemotiveerd het besluit tot het treffen van een maatregel zoals bedoeld in dit artikel aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden, waarbij in ieder geval wordt vermeld waarom deze maatregel wordt opgelegd en wat de hoogte en duur van de maatregel is.

Artikel 8 - Terugvordering onverschuldigd betaalde uitkering

- 1) Indien de uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan die uitkering of dat deel van de uitkering worden teruggevorderd van de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden aan wie onverschuldigd is betaald. Bij onverschuldigde betaling van de uitkering wordt het bruto betaalde bedrag van de uitkering teruggevorderd bij de werknemer of zijn nabestaanden. Voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met de nog uit te betalen uitkering.
- 2) De uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden ontvangen een beslissing waarin gemotiveerd wordt meegedeeld dat onverschuldigd is betaald, alsmede de termijn waarbinnen hij of zijn nabestaanden het onverschuldigd betaalde bedrag dienen te hebben terugbetaald, zijnde twee weken indien gehele of gedeeltelijke verrekening binnen die termijn niet mogelijk is.
- 3) Indien de persoon of zijn nabestaanden aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet in staat is om binnen twee weken het nog openstaande bedrag ineens terug te betalen, dan kan hij of zijn nabestaanden schriftelijk om een betalingsregeling verzoeken. Hij of zijn nabestaanden

dienen dit verzoek, voorzien van onderbouwing, binnen twee weken na dagtekening van de in lid 2 bedoelde beslissing in bij de werkgever. De werkgever neemt binnen 2 weken een besluit op het verzoek.

- 4) Wanneer de werkgever niet tegemoet komt aan een verzoek tot het treffen van een betalingsregeling, zal de werkgever de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald hiervan schriftelijk mededeling doen. Aan de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald, wordt dan tegelijkertijd het verzoek gedaan de onverschuldigd betaalde uitkering alsnog binnen twee weken terug te betalen.
- 5) Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet tijdig aan de verplichting tot terugbetaling voldoet, of – in het geval van een betalingsregeling – zijn periodiek niet tijdig betaalt, zal de werkgever de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald eenmaal een (digitale) herinnering sturen met de mededeling dat de betaling alsnog binnen 14 dagen moet zijn ontvangen.
- 6) Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet binnen die termijn betaalt of wanneer hij een tweede maal een periodiek mist, zal de gehele vordering zonder verder bericht uit handen worden gegeven aan een incassobureau. De kosten ter zake van de buitengerechtigde incassokosten komen, conform de wettelijk maximaal toegestane vergoeding zoals vastgesteld in het Besluit vergoeding voor buitengerechtigde incassokosten of enige regelgeving die in plaats van dit besluit zal gelden, voor rekening van de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald.
- 7) Geen terugvordering zal plaatsvinden na het verstrijken van een termijn van vijf jaar na de datum waarop de werkgever heeft geconstateerd dat de uitkering onverschuldigd is betaald.
- 8) Indien daarvoor zwaarwegende redenen aanwezig zijn, kan de werkgever geheel of gedeeltelijk afzien van terugvordering.

Artikel 9 – Nadere voorschriften

De NZO is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering van de RVU regeling. Indien de wet- en/of gerelateerde regelgeving (waaronder MDI&EU subsidieregeling) na inwerkingtreding van dit reglement wijzigt, als gevolg waarvan de kosten van de werkgever van de RVU regeling meer toenemen dan volgt uit de jaarlijkse indexatie van het bedrag genoemd in artikel 32ba lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964, dan kan de werknemer niet langer een verzoek indienen om deel te nemen aan de regeling. De werkgever bepaalt wanneer van een dergelijke situatie sprake is. In dat geval zullen Partijen terstond met elkaar in gesprek treden om te komen tot een aangepaste regeling. Vorenstaande zal geen afbreuk doen aan afspraken tussen de werkgever en de medewerker op basis van een reeds gesloten vaststellingsovereenkomst.

Artikel 10 - Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van deze regeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie, kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer.

In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt werkgever naar de geest van de regeling (waarbij enig besluit van haar kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties).

Artikel 11 – Anti-cumulatie

De werknemer die gebruik maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere (wettelijke) regeling en/of vergoeding uit hoofde van (het einde van) de arbeidsovereenkomst, cao, bedrijfsregelingen, en/of anderszins.

Meer informatie over de RVU regeling kan worden opgevraagd bij de HR afdeling van Creamy Creation.

THEMA 14 – MIJN ZIEKTEVERZUIM EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

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.

14.1 Uitbetaling bij ziekte

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

Creamy Creation 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 Creamy Creation je 100% uit.

Een aanvulling tot 100% van het uurloon bij afwezigheid in het tweede ziektejaar is van toepassing als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- Je werkt volledig mee aan je re-integratie en voldoet aan de eisen uit de Wet verbetering poortwachter én
- Het ziekteverzuim van Creamy Creation wijkt niet significant af van de ziekteverzuimcijfers van voorgaande jaren. Voor Creamy Creation geldt hiervoor 5%.

14.2 35% of minder arbeidsongeschikt

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 Creamy Creation in 5 jaar af:

- 1^e jaar: 100%
- 2^e jaar: 80%
- 3^e jaar: 60%
- 4^e jaar: 40%
- 5^e jaar: 20%

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

Creamy Creation heeft een inspanningsverplichting om herplaatsing te realiseren waarbij zo veel mogelijk salarisniveau en verdien capaciteit op elkaar aansluiten.

14.3 Arbeidsongeschikt door een ander

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.

14.4 Second opinion

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.



14.5 Protocol

Het protocol ziektebeleid stemt Creamy Creation af met de ondernemingsraad.

14.6 Arbeidsongeschiktheidsverzekering

Creamy Creation heeft een arbeidsongeschiktheidsverzekeringregeling. Deze geldt voor alle werknemers. Daarbij geldt tevens dat de werknemer op dat moment minimaal 21 jaar is. Heeft de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar is hij jonger dan 21 jaar? Dan geldt de regeling vanaf het moment dat hij 21 jaar wordt. De regeling is opgenomen in [bijlage 5 - Arbeidsongeschiktheidsverzekering](#).

THEMA 15 – MIJN PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

15.1 Voor werknemers die een BBL-traject volgen

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

Er is een onderscheid tussen:

- A. Je komt vanuit je opleiding in dienst bij Creamy Creation. 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 Creamy Creation 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.

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

THEMA 16 – DE BEDRIJFSHYGIËNE EN MIJN VEILIGHEID

16.1 EHBO-diplomatoeslag

Creamy Creation 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 functie jaren. Dit geldt zowel voor full- als parttimers.

16.2 BHV-toeslag

Creamy Creation 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 functie jaren. Dit geldt zowel voor full- als parttimers. Je ontvangt deze vergoeding niet als je al een EHBO-diplomatoeslag ontvangt.

16.3 Studie- en reiskosten

Alle kosten die verband houden met het volgen van cursussen, herhalingslessen, oefeningen en andere activiteiten worden vergoed. Alle kosten die noodzakelijk moeten worden gemaakt bij het uitoefenen van taken in het kader van BHV, worden vergoed op basis van declaratiebasis.

Reiskosten worden vergoeding op basis van € 0,21 per kilometer (vergoeding op basis van fiscale vrijstelling dat in enig jaar geldt).

16.4 Tijdbesteding

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 de cursus toch in je vrije tijd moet volgen, dan ontvang je per uur het uurloon.

THEMA 17 – MEDEZEGGENSCHAP

17.1 Werkgeversbijdrage aan de vakvereniging

De werkgeversbijdrage is conform de actuele AWWN-werkgeversbijdrageregeling.

17.2 Vakbondscontributie

Als je bent aangesloten bij FNV, CNV Vakmensen of De Unie stelt Creamy Creation, zolang de werkkostenregeling daarvoor ruimte biedt, je in de gelegenheid de vakbondscontributie fiscaal te verrekenen. Je declareert in december de vakbondscontributie bij Creamy Creation en Creamy Creation 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.

17.3 Vrijaf bestuurslid vakbond

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 Creamy Creation het uurloon bij afwezigheid door. Je werkt moet het wel toelaten dat je verzuimt.

17.4 Werkgroep

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

17.5 Vakbondscursus

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

17.6 Afwijzing werkgever voor deelname

Als je van Creamy Creation niet mag deelnemen aan bovengenoemde activiteiten, dan moet zij dat onderbouwen en Creamy Creation moet je vakbond hiervan op de hoogte stellen.

17.7 Nachtrust ploegendienst

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



Cao voor Creamy Creation B.V.

Voor de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2026.

Tussen

Creamy Creation B.V. gevestigd te Rijkevoort

enerzijds

en

FNV Voedingsindustrie, gevestigd te Amsterdam,

anderzijds

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Aldus overeengekomen d.d. 16 december 2022

Handtekeningen

BIJLAGE 1 – TOELICHTENDE BIJLAGE MET VOORBEELDEN BIJ ARTIKELEN

Artikel 4.7 – Functiegroepen en salarisschalen - Waarneming

Je werkt in functiegroep 4 met een bijbehorend salaris van € 2.000,-. Stel dat het maximum van de salarisschaal van functiegroep ook € 2.000,- is. Vervolgens neem je langer dan een jaar een functie in functiegroep 5 waar. Je verdient tijdens deze waarneming € 2.500,-. Je blijft echter in functiegroep 4 ingedeeld. Na afloop van de waarneming ontvang je € 2.000,- als schaalsalaris en € 500,- als persoonlijke toeslag. Stel dat het maximum van de salarisschaal bij functiegroep 4 € 2.200,- is. Je zou dan na de periode van waarneming een schaalsalaris van € 2.200,- ontvangen en een persoonlijke toeslag van € 300,-.

Artikel 6.2 – Dienstrooster - 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 Creamy Creation geen vaste cyclus met een vaste gemiddelde toeslag hanteert en het dienstrooster wijzigt dan moet Creamy Creation 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 Creamy Creation dit 7 dagen voorafgaand aan die donderdag bekend maken.

Artikel 6.4 – 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 8.1 t/m 8.6 – Overwerk

Een dienstrooster voor een fulltimer bestaat uit 32 uur in week 1 en 40 uur in week 2. In week 1 is het 33^e uur een overwerkuur. In week 2 is het 41^e uur een overwerkuur. Als een parttimer 32 uur per week werkt is in week 1 het 33^e uur overwerk. In week 2 is het 33^e uur dan meerwerk en het 41^e uur overwerk.

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 8.7 t/m 8.11 – Consignatie en extra opkomsten

Als Creamy Creation je op of na 05:00 uur belt, veronderstelt Creamy Creation dat je voldoende rust hebt kunnen nemen. Dan gelden geen verzuimuren. Als Creamy Creation je voor 5 uur belt en je moet opkomen, krijg je de mogelijkheid om 8 uur aaneengesloten te



verzuimen vanaf het moment dat je uitklokt. De verzuimuren volgend op de bedoelde nachturen betaalt Creamy Creation normaal uit vanaf de aanvang van de dagdienst. Je werkt de uren van je volledige dienst.

Voorbeeld: je dagdienst is van 8.00 uur tot 17.00 uur. Je bent geconsigneerd en wordt opgeroepen en je werkt van 3.00 uur tot 5.00 uur. Aansluitend heb je recht op 8.00 uur rust. Je begint de volgende dag dan 13.00 uur. Je moet dan nog je normale dienst van acht uren werken. Je hebt 's nachts twee uur gewerkt. Die kun je van die acht uren aftrekken, resteren nog 6 uren vanaf 13.00 uur. Inclusief pauze zou dat 19.30 uur zijn. De uren na het einde van je normale dagdienst, de tijd dus tussen 17.00 uur en 19.30 uur, 2,5 uur, hoef je niet de dag zelf in te halen. Je kan dat in een andere week doen, waarin je bij voorkeur geen consignatie hebt. We willen hiermee ook voorkomen, dat extra opkomsten tot overwerk leidt.

Thema 9A – 58-jarigenregeling

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 Creamy Creation 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 Creamy Creation bijvoorbeeld zelfs 38 uur, dan worden de uren boven de 36 uur (in dit voorbeeld dus 2 uur), gezien als overwerk. Indien Creamy Creation 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 (Thema 9B) 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.

BIJLAGE 2 – FUNCTIELIJST

De meest voorkomende functieomschrijvingen en de functierangorde uit het ORBA functiehandboek voor Zuivelindustrie (2014) zijn in onderstaande tabel weergegeven. Het volledige functieboek is bij besluit d.d. 16 december 2014 algemeen verbindend verklaard (Staatscourant 19 december 2014, nr. 33518) en gepubliceerd.

Groep I (0 – 39,5)
03.07 Assistent laborant
01.20 Assistent productie

Groep II (40 – 59,5)
06.14 Schoonmaker
02.08 Orderverzamelaar

Groep III (60 – 79,5)
01.09 Machinebediende
02.07 Heftruckchauffeur
01.18 Operator verpakking
06.13 Medewerker facilities
06.10 Telefoniste/receptioniste

Groep IV (80 – 99,5)
06.02 Medewerker orderacceptatie
05.10 Assistent administratie
01.11 Operator verpakking
01.08 Operator vul- & verpakkingsafdeling
02.06 Medewerker expeditie
04.07 Assistent monteur
03.06 Microbiologisch laborant

Groep V (100 – 119,5)
01.13 Operator vullen & steriliseren (condens)
01.12 Allround operator verpakkingsunit (ingrediënten)
05.09 Medewerker administratie
04.08 Administratief medewerker TD
02.02 Voorman logistiek
06.07 Medewerker tijdregistratie
02.05 Logistiek operator (geautomatiseerd magazijn)
04.09 Technisch magazijn beheerder
01.06 1 ^e Operator verpakking
05.08 Medewerker crediteuren
03.05 Analist

Groep VI (120 – 135,5)
01.07 Allround operator processing
01.05 Voorman verpakken (ingrediënten)
04.05 Monteur E
06.09 Secretaresse
06.06 HR assistent
02.04 Grondstoffenplanner
01.10 Allround operator
04.06 Monteur W
06.12 Coördinator facilities
06.11 Medewerker 1 ^e lijns ondersteuning ICT
05.07 Medewerker debiteuren

Groep VII (140 – 159,5)
06.03 Medewerker consumentenservice
05.06 Medewerker masterdata
02.01 Teamleider logistiek
04.04 Allround storingsmonteur
06.01 Commercieel medewerker binnendienst
03.04 Allround analist
03.03 Medewerker kwaliteitsborging
05.03 Medewerker kostprijzen
01.04 Teamleider
05.04 Medewerker salarisadministratie
01.03 Teamleider processing
06.04 Medewerker ordermanagement export
01.21 Operator procesoptimalisatie

Groep VIII (160 – 179,5)
04.01 Voorman TD
03.02 QESH-coördinator
04.02 Werkvoorbereider TD
02.03 Productieplanner
06.05 HR officer
06.08 Directiesecretaresse
05.02 Bedrijfsadministrateur
04.03 Besturingstechnicus
05.01 Teamleider financiële administratie
03.01 Teamleider laboratorium
01.02 Teamleider processing (condens)



BIJLAGE 3 – SALARISSCHALEN

Cao I

Salarisschaal per 1 januari 2022.

Functiejarenschaal in euro's per maand (inclusief een verhoging van 2,5% t.o.v. 1 juli 2021)

Groep I t/m VIII ORBA								
ORBA	0-39,5	40-59,5	60-79,5	80-99,5	100-119,5	120-139,5	140-159,5	160-179,5
GROEP	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0-fj.	€ 2.130,99	€ 2.236,72	€ 2.290,40	€ 2.404,87	€ 2.492,56	€ 2.686,09	€ 2.927,66	€ 3.225,73
1-fj.	€ 2.169,89	€ 2.275,09	€ 2.326,73	€ 2.443,13	€ 2.530,79	€ 2.723,32	€ 2.961,56	€ 3.258,17
2-fj.	€ 2.209,45	€ 2.313,97	€ 2.363,60	€ 2.482,01	€ 2.569,71	€ 2.760,97	€ 2.995,65	€ 3.290,70
3-fj.	€ 2.249,83	€ 2.353,68	€ 2.401,00	€ 2.521,26	€ 2.609,01	€ 2.799,13	€ 3.030,25	€ 3.323,46
4-fj.	€ 2.290,85	€ 2.394,11	€ 2.439,14	€ 2.561,61	€ 2.649,31	€ 2.837,83	€ 3.065,21	€ 3.356,77
5-fj.	€ 2.332,57	€ 2.435,06	€ 2.477,92	€ 2.602,28	€ 2.690,12	€ 2.877,05	€ 3.100,66	€ 3.390,32
6-fj.	€ 2.375,13	€ 2.476,81	€ 2.517,13	€ 2.643,71	€ 2.731,39	€ 2.916,86	€ 3.136,32	€ 3.424,12
7-fj.	€ 2.418,48	€ 2.519,30	€ 2.557,05	€ 2.685,73	€ 2.773,22	€ 2.957,10	€ 3.172,62	€ 3.458,32
8-fj.	€ 2.462,54	€ 2.562,54	€ 2.597,51	€ 2.728,53	€ 2.815,94	€ 2.998,11	€ 3.209,15	€ 3.492,81
9-fj.	€ 2.507,52	€ 2.606,51	€ 2.638,74	€ 2.771,78	€ 2.859,21	€ 3.039,44	€ 3.246,21	€ 3.527,76
10-fj.	€ 2.553,18	€ 2.651,13	€ 2.680,66	€ 2.816,00	€ 2.903,25	€ 3.081,46	€ 3.283,66	€ 3.563,03
11-fj.	€ 2.599,83	€ 2.696,52	€ 2.723,11	€ 2.860,86	€ 2.947,96	€ 3.124,09	€ 3.321,41	€ 3.598,55
12-fj.	€ 2.647,25	€ 2.742,81	€ 2.766,36	€ 2.906,42	€ 2.993,13	€ 3.167,36	€ 3.359,71	€ 3.634,42
13-fj.	-	-	€ 2.810,14	€ 2.952,47	€ 3.039,14	€ 3.211,08	€ 3.398,60	€ 3.670,94
14-fj.	-	-	€ 2.854,73	€ 2.999,55	€ 3.085,83	€ 3.255,37	€ 3.437,87	€ 3.707,49
15-fj.	-	-	-	-	€ 3.133,26	€ 3.300,50	€ 3.477,52	€ 3.744,53
16-fj.	-	-	-	-	€ 3.181,44	€ 3.346,20	€ 3.517,60	€ 3.781,99
17-fj.	-	-	-	-	-	-	€ 3.558,15	€ 3.819,59
18-fj.	-	-	-	-	-	-	€ 3.599,21	€ 3.857,82

Maansalarissen

2021

Inclusief CAO verhoging Zuivel 1/7/2021 (2,5%)

Korn Ferry	RSP 70%	RSP 95%	RSP 100%	RSP 110% (max)	Fulltime week	8% vakantie-toeslag p/mnd (van 100% RSP)	3% eindejaars-uitkering van 100% RSP
13	€ 2.847,81	€ 3.864,89	€ 4.068,30	€ 4.475,13	38 uur	€ 325,46	€ 1.464,59
14	€ 3.049,92	€ 4.139,17	€ 4.357,02	€ 4.792,73	38 uur	€ 348,56	€ 1.568,53
15	€ 3.456,13	€ 4.690,46	€ 4.937,32	€ 5.431,05	38 uur	€ 394,99	€ 1.777,44
16	€ 4.041,84	€ 5.485,36	€ 5.774,06	€ 6.351,46	38 uur	€ 461,92	€ 2.078,66
17	€ 4.670,94	€ 6.339,13	€ 6.672,77	€ 7.340,05	38 uur	€ 533,82	€ 2.402,20
18	€ 5.705,93	€ 7.743,75	€ 8.151,32	€ 8.966,45	40 uur	€ 652,11	



BIJLAGE 4 – SALARISSCHALEN VOOR WERKNEMERS MET EEN ARBEIDSBEPERKING

Salarisschalen voor werknemers met een arbeidsbeperking Per 1 januari 2022	
<i>Functiejaarschaal in euro's per maand</i>	
Groep	A
0-fj.	€ 1.725,00
1-fj.	€ 1.759,50
2-fj.	€ 1.794,00
3-fj.	€ 1.828,50
4-fj.	€ 1.863,00
5-fj.	€ 1.897,50
6-fj.	€ 1.932,00
7-fj.	€ 1.966,50
8-fj.	€ 2.001,00
9-fj.	€ 2.035,50
10-fj.	€ 2.070,00

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

BIJLAGE 5 – ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVERZEKERING

Grondslag

- I. De grondslag is het totaal van het vaste en variabele salaris uit artikel 5 lid 2.3 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake pensioenen 2015 voor de Zuivelindustrie. Dit artikel is onverkort op de arbeidsongeschiktheidsverzekering van toepassing. De bepaling over de franchise in artikel 5 lid 3 van de pensioencao is niet van toepassing.
- II. De maximale grondslag is gelijk aan 261 maal het maximum dagloon vanaf het moment waarop de grondslag als laatste is vastgesteld. Als dagloon geldt het bedrag zoals dat wordt berekend in de Wet op arbeidsongeschiktheidsverzekering of Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Dit is op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekering.

Berekening

Het jaarlijkse arbeidsongeschiktheidsverzekering bedraagt 10% van de als laatste vastgestelde grondslag. Dit geldt als de werknemer recht heeft op een volledige uitkering volgens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Als de werknemer hier recht op heeft, geldt daarmee een overeenkomend gedeeltelijk arbeidsongeschiktheidsverzekering. De werknemer kan echter nooit meer dan 100% van het oorspronkelijke salaris (uurloon bij afwezigheid) als inkomen ontvangen.

Tijdstip van ingang en duur van de uitkering van het arbeidsongeschiktheidsverzekering

Het arbeidsongeschiktheidsverzekering gaat in op de dag dat de werknemer recht heeft op een uitkering volgens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Dit is conform de verzekeringsvoorwaarden van de verzekeraar.

Het arbeidsongeschiktheidsverzekering ontvangt een werknemer tijdens de periode waarin de deelnemer een uitkering ontvangt volgens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

Kosten

Creamy Creation neemt de kosten van de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zijn rekening.

Keuze verzekeraar

- I. Creamy Creation is verplicht de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen onder te brengen bij een geregistreerde verzekeraar.
- II. De pensioencommissie zoals in artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake pensioenen 2015 voor de Zuivelindustrie weergegeven, kan onderzoeken of de verzekeringsvoorwaarden en het uitkeringsbeleid van de in lid 1 van dit artikel bedoelde verzekeraars voldoen aan door haar vast te stellen uitgangspunten.
- III. De aanspraken en rechten van de werknemers zijn onderworpen aan de verzekeringsvoorwaarden van de verzekeraar.

Einde dienstverband

Als het dienstverband van de werknemer met Creamy Creation eindigt, vervalt de aanspraak op arbeidsongeschiktheidsverzekering. Dit geldt niet als het dienstverband eindigt als gevolg van ziekte/arbeitsongeschiktheid.