

FNV

t.a.v. mevrouw M. Pasman (Bestuurder Voedingsindustrie)

CNV

t.a.v. de heer W. Kampen (Bestuurder collectieve belangenbehartiging)

per email verzonden:

FNV: margreet.pasman@fnv.nl

CNV: w.kampen@cnv.nl

Wezep, 24 juni 2025

Uw kenmerk:

Betreft: **Beantwoording aanvullende vragen inzake eindbod cao-onderhandelingen CelaVita Foods**

Beste Margreet en Wietze,

Hiermee reageer ik op jullie email d.d. 23 juni 2025 waarin jullie een aantal vragen stellen omdat er naar jullie mening onduidelijkheden zitten in het eindbod dat ik jullie heb gestuurd.

Onderstaand beantwoord ik jullie vragen. Voor de volledigheid heb ik deze eerst ***vet/cursief*** opgenomen.

1. Welke roosters beoog je concreet in de cao op te nemen en wat zijn de concrete ploegentoeslagen?

Zoals eerder tijdens de onderhandelingen door mij aangegeven wil ik helemaal geen concrete roosters in de cao opnemen. Zoals in de Wet op de Ondernemingsraden opgenomen (artikel 27, lid 1 sub b Een arbeids- en rusttijdenregeling of een vakantieregeling), moet de werkgever instemming van de OR hebben als hij een ploegenrooster wil gaan invoeren of wijzigen. Naar mijn mening is de OR de aangewezen instantie om dit te beoordelen aangezien zij een dagelijks met de onderneming te maken hebben en dus de noodzaak van een wijziging of invoering van een nieuw rooster beter kunnen beoordelen.

Met de vakbonden overleggen we over de arbeidsvoorwaarden. Hiervoor moeten we in de cao vastleggen hoe we de toeslag berekenen van een nieuw rooster of gewijzigd rooster. Dat houdt in dat we per dag aangeven welke toeslag bij welk uur van toepassing is. Daarvoor had ik een toeslagenmatrix voorgesteld, maar dit is door jullie van tafel geveegd. Daarom val ik nu terug op de omchrijving zoals die nu al in de cao staat. Zie ook mijn antwoord op de volgende vraag.

Als we bij een nieuwe of gewijzigde rooster voor instemming naar de OR moeten én voor het opnemen van een nieuw of gewijzigd rooster in de cao naar de vakbonden, dan doen we dingen dubbel. Dat is wat mij betreft niet de bedoeling en niet in lijn met de geldende wetgeving (WOR).

Daarnaast zou dat ook tot een ongewenste situatie kunnen leiden dat als de OR instemt en de vakbonden een rooster niet in de cao wil opnemen, dan hebben we een patstelling en wordt het onwerkbaar.

De roosters van productie, warehouse en CAB waarmee we nu werken zijn als volgt:

- Verlengde 2 ploegendienst productie: 17,2% (huidige hoge vaste toetslag 20%)
(4 dagen 9,5 uur, 38 uur, geen ATV + compensatietoetslag 2,8%)
- 2 ploegendienst productie (incl zaterdag): 18,4% (huidige hoge vaste toetslag 20%)
(5 dagen 8 uur, 40 uur, wel ATV + compensatietoetslag 1,6%)
- 3 ploegendienst productie: 21,3% (huidige hoge vaste toetslag 24%)
(2 x 5 dagen 8,5 uur en 1 x 5 dagen 7 uur, gem. 40 uur; wel ATV + compensatietoetslag van 2,7%)
- 2 ploegen warehouse (incl. zaterdag): 18,4% (huidige hoge vaste toetslag 20%)
(5 dagen 8 uur, 40 uur, wel ATV + compensatietoetslag 1,6%)
- 2 ploegendienst sorteren: 13,7% (huidige hoge vaste toetslag 20%)
(5 dagen 8 uur, 40 uur, wel ATV + compensatie 6,3%)
- 3 ploegendienst sorteren: 20,7% (huidige hoge vaste toetslag 22%)
(5 dagen 8 uur, 40 uur, wel ATV + compensatie 1,3%)

Nb1: de genoemde compensatietoetslag geldt alleen voor medewerkers die nu een vaste hoge toetslag hebben

Nb2: voorstel is dus niet om dit overzicht in de cao op te nemen, maar de rekenmethode, zodat de roosters/ ploegendiensten met de OR overeengekomen kunnen worden. De roosters/ploegendiensten worden dan individueel aan de medewerkers bevestigd incl. de berekening van de van toepassing zijnde ploegentoetslag.

2. ***Wij begrijpen dat je akkoord bent om geen matrix in de cao op te nemen. Dat klopt?***

Naar mijn mening is het opnemen van een toeslagenmatrix (zoals ik die jullie eerder heb toegezonden) de manier om volstrekt helder te hebben op welk moment welke toetslag op een dag geldt. Vanuit de vakbonden is aangegeven dat jullie absoluut geen toeslagenmatrix in de cao willen. Daar ben ik in meegegaan. Echter, we moeten wel duidelijkheid hebben hoe we de toeslagen berekenen. Daarbij heb ik nu aansluiting gezocht bij de toeslagen zoals die al in de cao staan. (Als iemand niet structureel in een ploegendienst werkt; artikel 3.5 uit de cao: Ploegendienst en toetslag behorende bij een bepaalde dienst:)

Medewerkers die niet vast in ploegendienst werken (dagdienst medewerkers) maar invallen voor een of meerdere dagen op nadrukkelijk verzoek van de werkgever ontvangen de volgende toeslagen over hun basisuurloon:

- invallen in een doordeweekse ochtenddienst (vanaf 6.00 uur): 15%
- invallen in een doordeweekse ochtenddienst (vanaf 7.00 uur): 6%
- invallen op een zaterdagochtenddienst van 6.00 tot 12.00 uur: 50%
- invallen op een zaterdagochtenddienst van 12.00 tot 14.30 uur: 75%
- invallen in de avonddienst 20%
- invallen in de nachtdienst: 40%

In het overzicht dat ik in het eindbod heb opgenomen, heb ik gezorgd dat alle dagen zijn opgenomen (op basis van bovenstaand overzicht) zodat er geen onduidelijkheid kan ontstaan over welke toeslag op welk moment geldt bij een bepaalde ploegendienst:

- Doordeweekse ochtenddienst (vanaf 06:00 uur): 15%
- Doordeweekse ochtenddienst (vanaf 07:00 uur): 6%
- Doordeweekse nachtdienst (vanaf 00:00 tot 06:00 uur): 40%
- Doordeweekse middagdienst (vanaf 15:00 tot 00:00 uur): 20%
- Zaterdagochtenddienst (vanaf 00:00 tot 06:00 uur): 40% (doorlopen van vrijdagnachtdienst)
- Zaterdagochtenddienst (van 06:00 tot 12:00 uur): 50%
- Zaterdagdienst (van 12:00 tot 00:00 uur): 75%
- Zondagdienst (00:00 tot 24:00 uur): 75%

3. *Het is niet mogelijk om in een ander rooster te werken dan in de cao is opgenomen Klopt dat?*

Nee, wat mij betreft niet. Zie ook mijn antwoord op de eerste vraag. Zoals aangegeven worden roosters met instemming van de OR vastgesteld op basis van wat voor de ondeneming noodzakelijk is. In een instemmingsverzoek wordt uitgebreid onderbouwd waarom een nieuw rooster of een roosterwijziging noodzakelijk is.

Daarnaast geldt dat als we een nieuw rooster of een roosterwijziging willen invoeren, dat we dat ruim op tijd aankondigen, zodat medewerkers hun privé situatie daarop kunnen aanpassen. Ook dit is volgens jurisprudentie voldoende gewaarborgd. De belangen van de medewerkers worden hierin voldoende meegenomen en kunnen niet continu geconfronteerd worden met roosterwijzigingen. Deze kaders zijn voldoende afgedekt in de WOR en arbeidstijdenwet. En mocht een werknemer onverhoopt in een individueel geval het niet eens zijn, dan kan hij/zij altijd naar de vakbond of een jurist gaan om zijn/haar belangen op individueel niveau te behartigen.

Aan de andere kant, CelaVita Foods opereert op een dynamische markt. Wij worden geconfronteerd met allerlei eisen van (internationale) klanten. Deze proberen wij zoveel als mogelijk op te vangen binnen de bestaande roosters. Echter, het kan voorkomen dat dit niet meer past en we als gevolg daarvan roosters moeten wijzigen en/of nieuwe roosters zouden moeten invoeren. Deze flexibiliteit moeten wij als ondeneming hebben. Nogmaals binnen de grenzen van de WOR, arbeidstijdenwet en jurisprudentie.

4. *Wij zien een verschil in een (Verlengde) 2 ploegen-rooster van 4 dagen (geen ATV) en een verlengde twee ploegenrooster van 5 dagen (wél ATV). Wat zijn de ploegentoeslagen bij deze twee roosters?*

De ploegentoeslag voor de verlengde 2 ploegendienst voor de **productie** (geen ATV; 4 dagen 9,5 uur, 38 uur per week) is berekend op: 17,2% (+ compensatietoeslag van 2,8%)

De ploegentoeslag voor de 'normale 2 ploegendienst incl. zaterdag voor de **productie** (wel ATV; 5 dagen 8 uur, 40 uur per week) is berekend op: 18,4% (+ compensatietoeslag van 1,6%)

De ploegentoeslag van de 'normale 2 ploegendiens' incl. zaterdag voor het **warehouse** (wel ATV; 5 dagen 8 uur, 40 uur per week) is berekend op: 18,4% (+ compensatietoeslag van 1,6%)

- 5. Graag willen we ook duidelijkheid over wat er gebeurt als je van een 3 ploegen rooster naar een 2 ploegenrooster gaat en vervolgens terug naar een 3-ploegenrooster. Om te voorkomen dat er een carroussel ontstaat waarbij mensen richting de tweeploegenroosters worden geleid en vervolgens na verloop van tijd weer terug naar de drie ploegenrooster, zijn wij van mening dat dan de oude rechten herleven. M.a.w. wordt dan dezelfde PT betaald als de werknemers die zijn blijven werken in het 3 ploegenrooster (herleving oude rechten). Zit jij er ook zo in?**

Ja, wat mij betreft is dat het geval. Dat geldt alleen voor de medewerkers die nu een vaste hoge ploegentoeslag hebben. Dus iemand die nu in de 3 ploegendienst een toeslag van 24% heeft en naar de verlengde 2 ploegendienst gaat, krijgt een ploegentoeslag van 17,2% en een compensatietoeslag van 2,8% (totaal 20% oude vaste toeslag voor de 2 ploegendienst). Gaat deze medewerker naar verloop van tijd weer naar de 3-ploegendienst, dan krijgt hij de toeslag voor de 3-ploegendienst, zijnde een toeslag van 21,3% en een compensatietoeslag van 2,7%; dus totaal zijn/haar oude vaste hoge toeslag van 24%)

- 6. Je hebt niet alle elementen van de PT genoemd. Wordt de PT ook geïndexeerd? En is ook het perspectief op de eindperiodiek gegarandeerd en wordt dat geïncorporeerd in de PT?**

De PT (compensatietoeslag) is gebaseerd op een verschil in percentages (verschil in oude vaste hoge ploegentoeslag t.o.v. toeslag berekend op basis van de toeslagen zoals genoemd in het eindbod en beantwoording van vaag 2). Dus het betreft een percentage dat wordt toegepast op het basissalaris. Dus als het basissalaris omhoog gaat (indexatie of een trede erbij), dan gaat de PT (op basis van dit percentage) ook omhoog. Hetzelfde principe geldt dan natuurlijk ook voor het perspectief op de eindperiodiek.

Los van het eindbod merken we dat de er op een andere manier wordt omgegaan met het vakbondsverlof voor kaderleden en de uren die zij hiervoor maken. Als vakbonden vinden wij het van belang dat dit goed wordt gefaciliteerd. Uitbetaling aan de kaderleden is veranderd. Tot nu toe kregen de kaderleden als ze voorafgaand aan een vakbondsvergadering vrij van de nachtdienst namen om aan de vakbondsvergadering te kunnen meedoen deze uren vergoed. Er komen nu signalen binnen dat dit niet meer zo is. Lijkt me toch niet de bedoeling om dit zo te veranderen?

Kaderleden krijgen onder werktijd doorbetaald vrijaf voor het bijwonen van vakbondsbijeenkomsten t.b.v. CelaVita. Als een dergelijke bijeenkomst in de vrijetijd van een kaderlid valt, dan is dat gewoon eigen tijd. Zie artikel 5.3, lid p Buitengewoonverlof met behoud van loon (Cao CalaVita):

geaurende maximaal 5 dagen per kind.

- p. Voor het bijwonen van vergaderingen en cursussen van de werknemersorganisatie waarvan hij lid is.

Indien een van bovenstaande gebeurtenissen plaatsvindt op een ingeroosterde ATV dag of op een andere dag waarop al niet gewerkt zou worden, dan bestaat er géén recht op een vervangende vrije dag.

Het geregistreerd partnerschap wordt voor de toepassing van dit artikel gelijk gesteld aan het huwelijk.

In het vertrouwen jullie vragen hiermee te hebben beantwoord.

Met vriendelijke groet,

CelaVita Foods B.V.

Wim Jager

CHRO