



Cao Cosun Beet Company

2024 / 2025

[Mijn cao](#)

[Waardering](#)

[Tijd](#)

[Toeslagen en
regelingen](#)

[Scholing](#)

[Vitaliteit](#)

[Pensioen](#)

[Contractueel](#)

[Arbeidsverhoudingen](#)

Inleiding

Deze cao	5
Voor wie geldt de cao?.....	5
Looptijd.....	5
Deeltijd.....	5
Hoofdstuk 2 Waardering	6
Functiegroepen en salarisschalen.....	6
Functiegroepen.....	6
Niet eens met de functie-indeling?.....	7
Inschaling in salarisgroepen.....	8
Leeftijdsschalen 16 t/m 20 jaar.....	8
Ingroei schalen die alleen gelden voor functiegroep 9 t/m 14.....	8
Participatiewet.....	8
Salarisverhoging.....	8
Promotie.....	9
Demotie functiegroepen 9 t/m 14 op eigen verzoek of onbekwaamheid.....	9
Demotie functiegroepen 9 t/m 14 door bedrijfsomstandigheden.....	9
Salarisgroepen per 1 juli 2023.....	10
Hoofdstuk 3 Tijd.....	14
Arbeidsduur en werktijden.....	14
Adv.....	15
Dienstroosters.....	16
Opbouw vakantiedagen.....	16
Opnemen vakantiedagen.....	17
Vakantie en arbeidsongeschiktheid.....	17
Vakantie en einde dienstverband.....	17
Bijzonder verzuim.....	17
Onbetaald verlof.....	18
Sabbatical.....	18
Cao à la carte.....	19
Arbeid en zorg.....	19
Ouderschapsverlof.....	19
Geboorteverlof.....	19
Mantelzorgverlof.....	19
Pensioenvoorbereiding.....	19
Seniorenregelingen.....	19
Senioren-uren.....	19
Ouderenregeling / 80/90/100 Regeling.....	20
Ouderenbeleid.....	20
Hoofdstuk 4 Toeslagen (en regelingen).....	21
Vakantietoeslag.....	21
Eindejaarsuitkering.....	21
Ploegentoeslag.....	21
Berekening ploegentoeslag functiegroepen 9 - 14.....	22
Berekening ploegentoeslag functiegroepen 1 t/m 8.....	22
Afbouwregeling ploegentoeslag.....	23
Overwerk en meerwerk.....	24
Toeslag verschoven uren functiegroepen 1 t/m 8.....	26
Sprongtoeslag functiegroepen 1 t/m 8.....	26
Toeslag voor werk onder zeer bezwaarlijke omstandigheden functiegroepen 1 t/m 8.....	26
Toeslag extra gang functiegroep 1 t/m 8.....	26
Toeslag onverwacht opkomen functiegroep 1 t/m 8.....	27

Slaapuren functiegroep 1 t/m 8	27
Consignatie functiegroep 1 t/m 8.....	27
Waarnemingstoelage	27
Feestdagen.....	28
Reiskosten woon-werkverkeer	28
Verduurzaming woning	28
Fietsplan	28
Ergonomische thuiswerkplek.....	29
Schuldhelpverlening & budgetcoach	29
Vakbondscontributie	29
Overlijden	29
Hoofdstuk 5 Scholing.....	30
Scholing.....	30
Loopbaanscan/ assessment.....	30
Hoofdstuk 6 Vitaliteit	31
Ziekteverzuimbeleid	31
Arbeidsongeschiktheid	31
Arbeidsongeschiktheid en AOW-leeftijd	32
Na 104 weken volledig arbeidsongeschikt.....	32
Na 104 weken < 35% arbeidsongeschikt.....	32
Na 104 weken 35% – 80% arbeidsongeschikt (WGA).....	32
De eigen functie.....	32
Einde arbeidsovereenkomst.....	32
Algemene bepalingen bij arbeidsongeschiktheid.....	32
Uitkering bij einde dienstverband bij arbeidsongeschiktheid.....	33
Faciliteiten bij einde dienstverband bij arbeidsongeschiktheid	34
Verzekeringen.....	35
WGA-premie.....	35
WIA-excedentpremie	35
Hoofdstuk 7 Pensioen	36
Pensioenregeling.....	36
Sociaal voorzieningsfonds	37
Hoofdstuk 8 Contractueel	38
Arbeidsovereenkomst	38
Proeftijd	38
Geheimhouding	38
Nevenwerkzaamheden	38
Concurrentiebeding.....	38
Schorsing.....	38
Overplaatsing.....	38
Meerdere contracten voor bepaalde tijd	38
Afwijking seizoenskrachten campagne.....	39
Opzeggen en ontslag.....	39
Hoofdstuk 9 Arbeidsverhoudingen	40
Afspraken cao-partijen	40
Sociaal beleid	40
Informatie.....	40
Organisatiebureaus.....	40
Reorganisatie, sluiting of fusie	40
Vacatures	41



Uitzendkrachten.....	41
Veiligheid.....	42
Mogelijkheden voor vakbonden en vakbondsleden.....	42
Werkgeversbijdrageregeling.....	42
Ongewenst gedrag.....	43
Afspraken ouderenbeleid.....	43
Private aanvulling WW en WGA (PAWW).....	43
Tijdelijke regeling vervroegd uittreden (RVU) voor werknemers in ploegen.....	43
Ondertekening.....	44
Salarisschalen Protocol (Oud CSM)	45
Betekenis.....	48

Deze cao

Voor wie geldt de cao?

De cao geldt voor de werknemer die:

- een arbeidsovereenkomst heeft met werkgever, Koninklijke Coöperatie Cosun U.A. en werkt bij Cosun Beet Company of de hoofdkantoororganisatie van Cosun of
 - een arbeidsovereenkomst heeft met Sensus BV en
 - waarvan de functie is ingedeeld in één van de functiegroepen 1 t/m 14
- Stagiaires en vakantiewerkers vallen niet onder deze cao.

Daar waar in de cao “hij” of “zijn” staat, bedoelen we ook “zij”, “haar” of “hen”, “zij”.

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 september 2024 tot en met 31 augustus 2025. De cao eindigt van rechtswege op 31 augustus 2025. Opzegging is dus niet nodig.

Er zijn uitzonderingen hierop:

- “Tijdelijke regeling vervroegde uitdiensttreding voor werknemers in ploegen” heeft een looptijd tot en met 31 december 2025. Deze bepaling eindigt van rechtswege op 31 december 2025.
- “Sabbatical” heeft een looptijd tot en met 31 augustus 2029. Deze bepaling eindigt van rechtswege op 31 augustus 2029.

Werkgever verplicht zich met de vakbonden te overleggen en pas na overeenstemming werknemers in dienst te nemen onder voorwaarden die afwijken of strijdig zijn met de bepalingen van deze cao.

Deeltijd

Voor deeltijd werknemers gelden de arbeidsvoorwaarden in de cao naar rato van de overeengekomen arbeidsduur, tenzij er in het artikel iets anders staat.



Hoofdstuk 2 Waardering

Functiegroepen en salarisschalen

De werkgever deelt de functie van de werknemer in één van de functiegroepen in. De functiewaarderingssysteem is:

- voor groep 1 t/m 8 USF, Universeel Systeem Functiewaardering
- voor groep 9 t/m 14 USF '78 Universeel Systeem Functiewaardering '78.

Dit geldt niet voor de werknemers uit de doelgroep van de participatiewet.

Het functieladderboek is onderdeel van deze cao. De werkgever zal nieuwe functies binnen 1½ jaar indelen. De indeling geldt met terugwerkende kracht vanaf het moment van ontstaan van de functie. De werknemer ontvangt een functiebeschrijving en de indeling in een functiegroep en salarisgroep.

Functiegroepen

Functiematrix voor de functiegroepen 1 t/m 8

Functiegroepen	1	2	3	4	5	6	7	8
Functieladders								
Operators suikerbedrijf nr. 01				A	B	Unit	Sectie	Senior
Facilitaire Dienst nr. 02	A	B	D3/C1/ C2	D4/D2	E1/D1	E2	E3	
Bietenontvangst nr. 03		A	B	C	D	E	F1/F2	G
Monteurs werktuigbouw/garage nr. 04				A	B	C	D1/D2	E
Electro/meet- en regel nr. 05				A	B	C	D1	D2/E
Inkoop en magazijn nr. 06			A	B		C/D	E	F
Engineering nr. 07					A	B	C	D
Administratie nr. 08				A	B	C	D	E/F
Secretariaat nr. 09			A	B	C	D	E	F
Werkvoorbereiding nr. 10						A	B	C/D
Specialiteiten Operators nr. 11	A	B	C	D	E	F		G
Op- en uitslag nr. 12		A	B	C	D	E1/E2		F
Agrarische dienst nr. 13					A		B	
Civiele dienst nr. 14	A	B	C	D	E	F	G	H
Transport/stellingbouw nr. 15			A	B1/B2/	C		D	



Funciegroepen	1	2	3	4	5	6	7	8
Funcieladders								
				B3/B4				
Laboratorium nr. 16				A	B	C	D	E
Mechanische werkplaatsen, pijpfitting en constructie nr. 17			A	B	C	D	E	F
Nr. 18 vrij								
Managementondersteuning nr. 19						A	B	C
Informatisering en automatisering nr. 20							A	B
Productiemedewerkers campagne nr. 21	A	B	C					
Verkoop nr. 22						A1/A2	B1/B2	C
R&D nr. 23						A	B	C

Funcie-indeling voor de functiegroepen 9 t/m 14

Funciegroep	Punten USF 78
9	van 182 tot 207
10	van 207 tot 237
11	van 237 tot 267
12	van 267 tot 307
13	van 307 tot 347
14	van 347 tot 387

Niet eens met de functie-indeling?

Als de werknemer het niet eens is met de functiebeschrijving of functie-indeling, kan hij zijn bezwaar indienen bij zijn direct leidinggevende / de afdeling HR. De werkgever bevestigt de datum van ontvangst van het bezwaar. De werknemer ontvangt de uitslag van de interne behandeling van het bezwaar. Deze uitslag is schriftelijk en gemotiveerd.



Als er binnen twee maanden geen oplossing is, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakorganisatie waar hij lid van is. De bestuurder van de vakvereniging en de werknemer kunnen het bezwaar voorleggen aan de functiedeskundigen van werkgever en vakverenigingen. Zij onderzoeken het bezwaar en doen binnen zes maanden een uitspraak. Als de functiedeskundigen van vakverenigingen en werkgever het niet eens worden, overleggen zij samen met USF. Een unanieme uitspraak is bindend.

Inschaling in salarisgroepen

Bij elke functiegroep hoort een salarisgroep. De salarisgroepen hebben functieperiodieken.

Er zijn drie uitzonderingen op de normale inschaling:

- leeftijdsschalen 16 t/m 20 jaar
- ingroeisalarisgroepen voor de functiegroepen 9 t/m 14
- de mogelijkheid tot het geven van een extra trede in de functiegroepen 9 t/m 14
- werknemers uit de doelgroep van de participatiewet.

Leeftijdsschalen 16 t/m 20 jaar

De werknemer in de functiegroep 1 t/m 4 valt onder de leeftijdsschaal.

De werknemer van 16 t/m 20 jaar in de functiegroep 5 en hoger kan maximaal 2 periodieken lager worden ingedeeld dan iemand van 22 jaar.

De werknemer van 18 t/m 20 jaar kan 2 periodieken hoger worden ingedeeld als hij het werk doet wat oudere werknemers ook doen en hij volgens de werkgever daarvoor in aanmerking komt.

Het gaat om de leeftijd die de werknemer in dat jaar bereikt.

Ingroeischaalen die alleen gelden voor functiegroep 9 t/m 14

De werkgever deelt de nieuwe werknemer die

- nog weinig werkervaring heeft en
- gaat werken in een functie in de functiegroep 9 of hoger

in een ingroeischaal in. Na maximaal 3 jaar plaatst de werkgever de werknemer in de bij de functie horende salarisgroep.

De werkgever plaatst de werknemer met een opleiding op Hbo-niveau minimaal in salarisgroep 7 periodiek -2. De werkgever plaatst de werknemer met een opleiding op universitair niveau minimaal in salarisgroep 8 periodiek -2.

Participatiewet

De werknemer uit de doelgroep van de participatiewet valt onder een aparte salarisgroep. Deze salarisgroep geldt naast het bestaande salarisgebouw. Iedere periodiek in deze salarisgroep is een percentage van het wettelijk minimumloon. De werknemer ontvangt de toeslagen in deze cao op basis van deze salarisgroep. De minimumvakantietoeslag en minimum eindejaarsuitkering zijn voor hem niet van toepassing.

Salarisverhoging

De collectieve verhoging van de salarisgroepen en het salaris van de werknemer is 3,5% per 1 september 2024 en 1,5% per 1 maart 2025.

De werknemer ontvangt jaarlijks per 1 april een verhoging van zijn maandsalaris met 1 periodiek, tot hij het maximum van de salarisgroep bereikt. De werknemer die is ingedeeld in de leeftijdssalarisgroep, ontvangt per 1 april het salaris van de salarisgroep dat hoort bij de leeftijd die hij in dat kalenderjaar bereikt. De werkgever kan aan de werknemer die is ingedeeld in de functiegroepen 9 t/m 14 per 1 april een extra periodiek geven. Redenen zijn:

- goede functieervulling,
- onderlinge salarisverhoudingen,
- voorgenomen doorgroei naar een hogere functie.



De werkgever kan voor de werknemer die is ingedeeld in de functiegroepen 9 t/m 14 per 1 april de periodieke verhoging achterwege laten wegens een slechte functieervulling. De werkgever doet dit alleen in uitzonderlijke gevallen en geeft de reden. Binnen één salarisgroep kan dit voor de individuele werknemer niet vaker dan driemaal voorkomen.

Promotie

Promotie is als de werknemer definitief een functie gaat uitoefenen die in een hogere salarisgroep is ingedeeld. De verhoging van het salaris is tenminste de helft van het verschil tussen de salarissen bij 0 functieperiodieken van de twee salarisgroepen. Dit gebeurt de eerste dag van de maand na de overplaatsing. De werknemer ontvangt per 1 april ook gewoon de periodieke verhoging.

De werknemer die in de campagneperiode een andere functie heeft met een hogere salarisgroep, ontvangt over de campagneperiode het bij die functie horende hogere salaris. De werknemer die in de campagneperiode een andere functie heeft die lager is ingedeeld dan de functie buiten de campagneperiode, ontvangt over de campagneperiode tenminste het salaris van de salarisgroep dat hij ontvangt buiten de campagneperiode.

Rechtsens geldende salarissen zullen door de bepalingen van deze overeenkomst niet verlaagd worden (garantieregeling).

Demotie functiegroepen 9 t/m 14 op eigen verzoek of onbekwaamheid

De werkgever geeft de reden van de demotie door onbekwaamheid of op eigen verzoek.

De werknemer die is ingedeeld in de functiegroepen 9 t/m 14, die nog geen 55 jaar is en die op eigen verzoek in een functie gaat werken in een lagere salarisgroep, ontvangt het salaris dat bij de nieuwe functie hoort.

De werknemer die is ingedeeld in de functiegroepen 9 t/m 14 en die door onbekwaamheid in een functie gaat werken in een lagere salarisgroep, ontvangt het salaris dat bij de nieuwe functie hoort. Het nieuwe salaris gaat in op 1 april na de plaatsing in de lagere functie. De werknemer ontvangt het naast hogere bedrag in de nieuwe salarisgroep. Als de werknemer een maandsalaris heeft dat hoger is dan het maximum maandsalaris van de lagere functie, dan verlaagt de werkgever zijn maandsalaris jaarlijks per 1 april met 2,5%. Dit gebeurt tot aan het maximum van het maandsalaris dat bij de lagere functie hoort. Als bij de lagere functie een lagere vaste toeslag hoort, dan de vaste toeslag die de werknemer heeft, dan verlaagt de werkgever de vaste toeslag jaarlijks per 1 april met 2,5%. Dit gebeurt tot aan het niveau van de vaste toeslag die hoort bij de lagere functie.

Als de werknemer 55 jaar of ouder is en binnen 12 jaar de AOW-leeftijd bereikt en hij in een lagere functie gaat werken, blijft zijn maandsalaris hetzelfde.

Demotie functiegroepen 9 t/m 14 door bedrijfsomstandigheden

De werknemer die is ingedeeld in de functiegroepen 9 t/m 14 en die door bedrijfsomstandigheden in een functie gaat werken in een lagere salarisgroep, blijft zijn oude salaris en vaste toeslag ontvangen.



Salarisgroepen per 1 september 2024

JEUGD-/ LEEFTIJDSCHAAL t.b.v. BBL'ers (bedragen per maand in Euro)					
INGAANDE: 1 september 2024					
Salarisgroep 1) leeftijd	perc.	1	2	3	4
16 jaar	40	1.281,23	1.291,39	1.301,24	1.316,16
17 jaar	45	1.441,39	1.452,81	1.463,89	1.480,68
18 jaar	55	1.761,70	1.775,66	1.789,20	1.809,71
19 jaar	65	2.082,01	2.098,51	2.114,51	2.138,75
20 jaar	75	2.402,32	2.421,36	2.439,82	2.467,79

SALARISSCHAAL CAO (bedragen per MAAND in Euro)								
INGAANDE: 1 september 2024								
Salarisgroep	1	2	3	4	5	6	7	8
-2-functieperiodiek					2.935,25	3.028,49	3.197,22	3.484,60
-1-functieperiodiek					3.207,35	3.311,60	3.500,15	3.821,34
0-functieperiodiek	3.203,09	3.228,48	3.253,10	3.290,39	3.343,39	3.453,10	3.651,62	3.989,70
1-functieperiodiek	3.250,86	3.278,46	3.307,58	3.347,90	3.415,07	3.550,12	3.755,35	4.085,21
2-functieperiodiek	3.306,86	3.336,68	3.371,03	3.420,28	3.502,38	3.632,23	3.850,12	4.182,25
3-functieperiodiek	3.370,29	3.399,37	3.440,41	3.500,87	3.594,14	3.721,03	3.951,61	4.285,20
4-functieperiodiek	3.437,45	3.477,00	3.519,52	3.577,75	3.671,79	3.811,33	4.058,37	4.383,70
5-functieperiodiek	3.493,73	3.556,84	3.605,35	3.657,59	3.754,64	3.906,07	4.153,85	4.489,67
6-functieperiodiek		3.615,54	3.685,97	3.738,18	3.838,94	3.996,39	4.259,11	4.589,71
7-functieperiodiek			3.747,22	3.817,27	3.921,04	4.080,75	4.356,09	4.687,47
8-functieperiodiek				3.881,19	4.009,07	4.174,73	4.451,65	4.792,69
9-functieperiodiek						4.266,56	4.559,85	4.888,21
10-functieperiodiek							4.658,37	4.994,18
11-functieperiodiek								5.094,17



SALARISSCHAAL CAO (bedragen per MAAND in Euro)

INGAANDE: 1 september 2024

Salarisgroep	9	10	11	12	13	14
0-functieperiodiek	4.143,45	4.487,47	4.920,31	5.449,42	5.762,10	6.223,50
1-functieperiodiek	4.265,07	4.634,46	5.097,18	5.656,91	6.034,89	6.566,05
2-functieperiodiek	4.382,98	4.783,73	5.271,81	5.862,85	6.318,58	6.910,99
3-functieperiodiek	4.500,15	4.929,99	5.453,16	6.081,63	6.603,10	7.256,77
4-functieperiodiek	4.647,16	5.106,14	5.659,87	6.336,32	6.913,40	7.633,96
5-functieperiodiek	4.796,42	5.285,98	5.868,08	6.582,19	7.229,36	8.008,76
6-functieperiodiek	4.943,45	5.465,09	6.084,87	6.834,42	7.542,90	8.386,79
7-functieperiodiek	5.092,70	5.642,69	6.304,12	7.085,12	7.858,82	8.760,76
8-functieperiodiek	5.240,44	5.820,31	6.524,93	7.335,76	8.170,78	9.140,35
9-functieperiodiek	5.420,31	6.033,29	6.774,77	7.617,06	8.515,74	9.547,38
10-functieperiodiek	5.594,20	6.253,30	7.025,46	7.901,56	8.860,70	9.952,80
11-functieperiodiek	5.771,07	6.474,95	7.273,70	8.182,84	9.203,22	10.363,03

Salarisgroepen per 1 maart 2025

JEUGD-/ LEEFTIJDSCHAAL t.b.v. BBL'ers (bedragen per maand in Euro)

INGAANDE: 1 maart 2025

Salarisgroep 1) leeftijd	perc.	1	2	3	4
16 jaar	40	1.300,45	1.310,76	1.320,76	1.335,90
17 jaar	45	1.463,01	1.474,61	1.485,85	1.502,89
18 jaar	55	1.788,12	1.802,30	1.816,04	1.836,86
19 jaar	65	2.113,24	2.129,99	2.146,23	2.170,83
20 jaar	75	2.438,35	2.457,68	2.476,42	2.504,81



SALARISSCHAAL CAO (bedragen per **MAAND** in Euro)

INGAANDE: 1 maart 2025

Salarisgroep	1	2	3	4	5	6	7	8
-2-functieperiodiek					2.979,28	3.073,92	3.245,18	3.536,87
-1-functieperiodiek					3.255,46	3.361,27	3.552,65	3.878,66
0-functieperiodiek	3.251,13	3.276,90	3.301,89	3.339,75	3.393,54	3.504,90	3.706,40	4.049,54
1-functieperiodiek	3.299,63	3.327,63	3.357,19	3.398,12	3.466,29	3.603,37	3.811,68	4.146,49
2-functieperiodiek	3.356,46	3.386,74	3.421,59	3.471,59	3.554,91	3.686,71	3.907,87	4.244,98
3-functieperiodiek	3.420,85	3.450,37	3.492,02	3.553,38	3.648,05	3.776,85	4.010,88	4.349,48
4-functieperiodiek	3.489,01	3.529,15	3.572,31	3.631,41	3.726,86	3.868,50	4.119,25	4.449,46
5-functieperiodiek	3.546,13	3.610,19	3.659,43	3.712,45	3.810,96	3.964,66	4.216,16	4.557,02
6-functieperiodiek		3.669,78	3.741,26	3.794,25	3.896,52	4.056,34	4.322,99	4.658,55
7-functieperiodiek			3.803,43	3.874,53	3.979,85	4.141,96	4.421,43	4.757,79
8-functieperiodiek				3.939,41	4.069,21	4.237,36	4.518,42	4.864,58
9-functieperiodiek						4.330,56	4.628,25	4.961,54
10-functieperiodiek							4.728,24	5.069,09
11-functieperiodiek								5.170,58

SALARISSCHAAL CAO (bedragen per MAAND in Euro)

INGAANDE: 1 maart 2025

Salarisgroep	9	10	11	12	13	14
0-functieperiodiek	4.205,60	4.554,78	4.994,11	5.531,16	5.848,54	6.316,85
1-functieperiodiek	4.329,05	4.703,98	5.173,64	5.741,76	6.125,41	6.664,54
2-functieperiodiek	4.448,72	4.855,48	5.350,89	5.950,79	6.413,36	7.014,65
3-functieperiodiek	4.567,65	5.003,94	5.534,95	6.172,85	6.702,15	7.365,62
4-functieperiodiek	4.716,87	5.182,73	5.744,76	6.431,36	7.017,10	7.748,47
5-functieperiodiek	4.868,36	5.365,27	5.956,10	6.680,92	7.337,80	8.128,89
6-functieperiodiek	5.017,60	5.547,07	6.176,14	6.936,94	7.656,05	8.512,59
7-functieperiodiek	5.169,09	5.727,33	6.398,69	7.191,40	7.976,70	8.892,17
8-functieperiodiek	5.319,05	5.907,62	6.622,81	7.445,80	8.293,34	9.277,46
9-functieperiodiek	5.501,61	6.123,79	6.876,40	7.731,31	8.643,47	9.690,59
10-functieperiodiek	5.678,11	6.347,10	7.130,84	8.020,08	8.993,61	10.102,09
11-functieperiodiek	5.857,63	6.572,07	7.382,81	8.305,59	9.341,26	10.518,48

Salarisgroep voor werknemer uit de doelgroep participatiewet

Salarisgroep

0	100% van het minimumloon
1	107% van het minimumloon
2	114% van het minimumloon
3	120% van het minimumloon



Hoofdstuk 3 Tijd

Arbeidsduur en werktijden

De normale arbeidsduur voor de werknemer die in de dagdienst werkt is 40 uur per week en maximaal 8 uur per dag.

De normale arbeidsduur en de kaders voor de normale dienstroosters voor de werknemer die in de ploegendienst werkt, staan in de tabel hieronder. De toeslagen die gelden staan [hier](#). De kaders voor de dienstroosters in de campagneperiode staan [hier](#).

Rooster	Uren per week	Werk-dagen	Werktijden start	Werktijden einde	Bijzonderheden
Dagdienst	40	Ma t/m vrij	Ma 07.00	Vrij 18.00	
2-ploeg	40	Ma t/m vrij	Ma 06.00	Vrij 24.00	1 week ochtenddiensten en 1 week middagdiensten
3-ploeg	40	Ma t/m vrij	Ma 06.00	Zat 06.00	1 week ochtenddiensten, 1 week middagdiensten, 1 week en nachtdiensten
4-ploeg	40	Ma t/m zon	Ma 00.00	Zon 24.00	4-wekenrooster: ochtend-, middag- en nachtdienst, afgewisseld door roostervrije dagen Portiersdiensten
5-ploeg	33,6	Ma t/m zon	Ma 00.00	Zon 24.00	5-wekenrooster De medewerker heeft 3 extra opkomstdagen per jaar
Andere roosters	Maximaal gemiddeld 42		ma. 06.00 of zo 22.00	Zat 23.00 of zat 15.00	Werkgever en OR kunnen een rooster afspreken

De werkgever zorgt voor een nuttige invulling van de opkomstdagen. Leidinggevende en werknemers geven er in overleg samen een goede invulling aan. Deze kunnen naast opleidingsactiviteiten bijvoorbeeld ook worden gebruikt voor informatiebijeenkomsten. De werkgever plant de opkomstdagen minimaal 3 maanden van tevoren. Als dat niet mogelijk is, meldt de werkgever dit tenminste 3 maanden van tevoren. Voor medewerkers in de 5-ploegendienst worden opkomstdagen ingeroosterd op de dag voorafgaand aan de 1^e ochtenddienst van de nieuwe reeks van 6 diensten.

De werknemer kan in overleg met zijn leidinggevende, binnen de bestaande roosters een afwijkende afspraak maken over zijn werktijden. Belangrijke voorwaarden zijn:

- de normale arbeidsduur is 40 uur gemiddeld per week over een periode van 4 weken
- er geldt hierbij geen voortschrijdend gemiddelde
- de werktijden zijn maximaal 9 uur per dag en 45 uur per week
- de werktijden vallen binnen de regels die met de ondernemingsraad zijn afgesproken.



Adv

De arbeidsduur wordt verkort door 23 adv-dagen per kalenderjaar. Dit geldt niet voor de 5-ploegendienst.

Collectieve adv-dagen zijn:

- de vrijdag voor Pasen
- de dagen in de Hemelvaartsweek
- de dagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar.

De werkgever kan hiervan afwijken in overleg met de ondernemingsraad. De werkgever stelt de rest van de adv-dagen collectief vast. Ook dit gebeurt in overleg met de ondernemingsraad. De adv is in hele of halve dagen tijdens de intercampagne. De werkgever plant 5 adv-dagen aaneengesloten in.

De werknemer ontvangt vervangende adv-dagen als hij door bedrijfsomstandigheden moet werken op een collectieve adv-dag.

De werknemer ontvangt vervangende adv-dagen als hij langer dan 1 dag ziek is op de aaneengesloten collectieve adv-dagen met Kerstmis-Nieuwjaar en de Hemelvaartsweek.

Aantal collectieve adv-dagen dat werknemer ziek is met kerst - nieuwjaar & hemelvaartweek	Aantal vervangende adv-dagen
1	0
2	1
3	2
4	3
5	4

De werknemer ontvangt ook vervangende adv-dagen als de werkgever de adv-dagen met Kerstmis-Nieuwjaar en de Hemelvaartsweek door bedrijfsomstandigheden naar een ander tijdstip verschuift. De werknemer ontvangt dan hetzelfde aantal adv-dagen.

De werkgever stelt de vervangende adv vast vóór de eerstvolgende campagne. Als de campagne doorloopt in het kerst adv-blok kan de werknemer de vervangende dagen op een later moment vrij opnemen. De werkgever kan kiezen om aan de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van de campagne, de adv-dagen uit te betalen of in te roosteren.

Als de werknemer arbeidsongeschikt is en minder uren werkt, bouwt hij adv op naar rato.

De werknemer kan de adv-dagen die niet ingeroosterd zijn ook maandelijks laten uitbetalen. adv-dagen vervallen niet aan het einde van het jaar. De werkgever betaalt het resterende saldo aan het einde van het jaar uit aan de werknemer.



Dienstroosters tijdens campagneperiode

Rooster	Uren per week	Start	Einde
Dagdienst	40	Ma 07.00 Za 07.00	Vrij 18.00 Za 17.00
2-ploeg	40	Ma 06.00	Za 24.00
3-ploeg	40	Ma 06.00	Zat 06.00
4-ploeg	>40	Ma 00.00	Zon 24.00
5-ploeg	<40	Ma 00.00	Zon 24.00
anders	>40	Werktijden in overleg met OR (art 27 WOR)	

Opbouw vakantiedagen

De werknemer ontvangt per kalenderjaar 25 dagen (20 wettelijk en 5 bovenwettelijk) doorbetaald vakantie.

Bij in- of uitdiensttreding heeft de werknemer recht op vakantiedagen naar rato. Als het dienstverband korter dan 1 jaar duurt, ontvangt de werknemer per maand 1/12 van zijn vakantierechten op jaarbasis. Een periode van minder dan een maand ronden we af: meer dan 15 dagen telt als een maand en 15 dagen of minder telt niet mee.

De werknemer ontvangt per kalenderjaar extra vakantiedagen als hij de leeftijd of het aantal dienstjaren bereikt:

Leeftijd in het kalenderjaar		Dienstjaren in het kalenderjaar	Extra vakantiedagen
40 en ouder	of	Minimaal 5 jaar in dienst	1
45 en ouder	of	Minimaal 10 jaar in dienst	2
50 en ouder	of	Minimaal 15 jaar in dienst	3
55 en ouder	of	Minimaal 20 jaar in dienst	4
60	of	Minimaal 25 jaar in dienst	5
61 en ouder			6



Opnemen vakantiedagen

De werkgever kan jaarlijks collectieve vakantiedagen vaststellen. Dit gebeurt in de eerste drie maanden van dat jaar en in overleg met de ondernemingsraad.

De werknemer neemt zijn vakantiedagen in overleg met de werkgever op. De werkgever stelt de vakantiedagen vast die de werknemer aanvraagt. Uitzondering hierop is als een groot aantal werknemers dezelfde datum aanvraagt en dit de goede voortgang in het bedrijf in gevaar zou brengen.

De werknemer kan een aaneengesloten vakantie van 3 weken opnemen. Hij doet dit bij voorkeur in de periode tussen einde bietencampagne en 15 augustus of zoveel later als de zomervakantie in de regio van de locatie eindigt. De werknemer neemt zijn wettelijke vakantiedagen uiterlijk 1 juli van het volgend jaar zijn op.

De werknemer kan zijn niet opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen gebruiken in Cao à la carte. Dit kan tot een maximum van 250 dagen.

De werkgever kan het al vastgestelde tijdstip van de vakantie wijzigen. Dit gebeurt in overleg met de werknemer en alleen als er zwaarwegende redenen voor zijn. Werkgever vergoedt de schade die de werknemer hierdoor lijdt.

De werkgever zal de mogelijkheden om vakantiedagen op te nemen in de campagne- en de diksapraffinageperiode bevorderen. Uitgangspunt is dat de werknemer ten minste 1 dag per kalendermaand kan opnemen.

Vakantie en arbeidsongeschiktheid

De werknemer die niet werkt wegens arbeidsongeschiktheid bouwt volledig vakantiedagen op. De werknemer die arbeidsongeschikt is neemt voor vakantie ook vakantiedagen op.

Vakantie en einde dienstverband

Bij het einde van het dienstverband betaalt de werkgever aan de werknemer de niet opgenomen vakantiedagen uit. Bij een negatief verlofsaldo verrekenet werkgever dit bij de eindafrekening.

Bijzonder verzuim

De werknemer heeft doorbetaald verzuim volgens de tabel. Voorwaarde voor het bijzonder verlof is dat de gebeurtenis onder werktijd valt en de werknemer erbij is. De werknemer ontvangt ook verzuimverlof bij het eigen huwelijk als dit valt op een dag dat hij normaal gesproken niet werkt.

Gebeurtenis	Duur
Huwelijk / aangaan van geregistreerd partnerschap	2 dagen
25- of 40-jarig huwelijk /geregistreerd partnerschap	1 dag
Huwelijk / geregistreerd partnerschap van een kind, kleinkind, (schoon-)ouder, broer, zwager, (schoon-)zus	1 dag
25- 40- 50- en 60-jarig huwelijk / geregistreerd partnerschap van (schoon-)ouders of grootouders	1 dag



Overlijden van 1 ^e graads familie: de partner, ouders (ook adoptie- en stiefouders), schoonouders, kinderen (ook adoptie- en stiefkinderen), schoondochter of -zoon.	vanaf de dag van overlijden t/m de dag van de uitvaart met een maximum van 7 dagen.
Overlijden van 2 ^e graads familie: broers, zussen, kleinkinderen, opa's, oma's, schoonzussen, zwagers, stiefzussen of stiefbroers.	1 dag bij overlijden en de dag van de uitvaart

Gebeurtenis	Duur, voor zover het niet buiten werktijd kan
Examen doen voor een vakopleiding	de tijd die nodig is
Verhuizing	1 dag (maximaal 1 x per jaar)
Bezoek aan de huisarts of tandarts	tot een maximum van twee uur, tenzij aantoonbaar langer nodig is
Bezoek aan specialist	Maximaal 4 uur tenzij aantoonbaar langer nodig is
Wettelijke verplichtingen buiten de schuld van de medewerker	Een door werkgever te bepalen korte tijd

De werkgever kan in het voordeel van de werknemer afwijken. Dit kan als er een dringende of een gebruikelijke reden is. Bij het overlijden van een 1^e graads familielid heeft de medewerker het recht om aansluitend op bovenstaand rouwverlof ook nog twee weken aan vakantiedagen op te nemen.

De partner is degene met wie de werknemer:

- is getrouwd
- een geregistreerd partnerschap heeft
- een duurzaam samenlevingsverband heeft (schriftelijk bekend bij de werkgever).

Onbetaald verlof

De werknemer kan maximaal 10 dagen onbetaald verlof aanvragen. Voorwaarde is dat de werkzaamheden het toelaten.

Sabbatical

De sabbatical regeling heeft een looptijd van 1 september 2024 tot en met 31 augustus 2029, gevolgd door een evaluatie.

De werknemer kan eens per 3 jaar een sabbatical (onbetaald verlof) opnemen voor een periode van maximaal 3 maanden. De werknemer vraagt dit uiterlijk 6 maanden van tevoren aan. De werknemer die werkt in de campagne kan alleen een sabbatical opnemen in de intercampagne.

Cao-partijen evalueren deze afspraak na afloop van deze cao.



Cao à la carte

De werknemer kan in de regeling Cao à la carte tijdsparen en dagen laten uitbetalen. De werknemer die gebruik maakt van de senioren-uren mag maximaal 5 bovenwettelijke vakantiedagen inleggen. De werkgever heeft samen met vakorganisaties het reglement vastgesteld. Zij wijzigen dit alleen in overleg.

Arbeid en zorg

De wet Arbeid en Zorg is van toepassing. De werknemer kan zijn verzoek vanuit de wet Arbeid en Zorg bij de leidinggevende indienen.

Ouderschapsverlof

Als de werknemer ouderschapsverlof opneemt, loopt de pensioenopbouw ongewijzigd door. Voor de eerste 9 weken ouderschapsverlof, kan de medewerker voordeling Cao a la carte-dagen inruilen om de vergoeding van 70% van het dagloon naar 100% te verhogen. Voor elke Cao a la carte-dag die de medewerker hiervoor inzet, zet de werkgever ook een dag in.

Geboorteverlof

De werknemer kan wettelijk aanvullend geboorteverlof opnemen van maximaal 5 weken (maximaal 5x het aantal werkuren/week). De werkgever vult het wettelijk aanvullend geboorteverlof aan tot 100% van het maandinkomen.

Mantelzorgverlof

Als de werknemer mantelzorgtaken heeft voor eerstegraads of tweedegraads familieleden of iemand anders die deel uitmaakt van zijn huishouden, kan de werknemer 5 dagen doorbetaald mantelzorgverlof per jaar opnemen.

Pensioenvoorbereiding

De werknemer die deelneemt aan een cursus of bijeenkomst die voorbereidt op het pensioen mag dit onder werktijd doen. Voorwaarden zijn:

- het zijn maximaal 6 dagen
- het is in laatste jaar dat hij werkt
- het is doorbetaald.

Seniorenregelingen

De werknemer die 58 jaar of ouder is kan kiezen of hij gebruik wil maken van de senioren-uren of de ouderenregeling. Hij kan ze niet allebei kiezen. De werknemer kan jaarlijks een keuze maken.

Voor de werknemer die in dienst is gekomen na 1 januari 2022 geldt als aanvullende voorwaarde voor deze regelingen dat hij 10 jaar onafgebroken in dienst is.

Senioren-uren

De werknemer die 58 jaar of ouder is kan de arbeidsduur verkorten met het aantal uren uit de tabel.

Aantal jaren voorafgaand aan ingangsdatum AOW	Aantal seniorenuren per jaar
9	16
8	32
7 of korter	64



Deze uren gelden vanaf de 1^e van de maand waarin de werknemer het aantal jaren voor de AOW-leeftijd uit de tabel bereikt. Als de werknemer de uren niet opneemt, vervallen ze aan het einde van het leeftijdsjaar. De werknemer kan de uren niet laten uitbetalen. De werknemer neemt de uren op in overleg met de leidinggevende, zodat de werkzaamheden door kunnen gaan. De werknemer ontvangt over deze uren 85% van het uursalaris. De werkgever verrekent dit eenmaal per jaar met de eindejaarsuitkering of de eindafrekening.

De werknemer bouwt over de seniorenuren pensioen op basis van 100% van het uursalaris op. Hetzelfde geldt voor de eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en campagne- en ploegentoeslag.

Ouderenregeling / 80/90/100 Regeling

De werknemer die

- 58 jaar of ouder is en
 - uiterlijk over 9 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt
 - de afgelopen 3 jaar een ongewijzigde arbeidsduur heeft gehad
- kan deelnemen aan de ouderenregeling.

De ouderenregeling is:

- 80% werken
- tegen 90% salaris
- bij 100% pensioenopbouw.

De werknemer ontvangt adv-dagen en vakantiedagen naar rato van de bruto arbeidsduur (dus op basis van 80% van de huidige arbeidsduur).

De werknemer kan kiezen om gebruik te maken van de regeling tijdens de intercampagne of tijdens het hele het jaar rond. De werknemer die werkt in de productie in een suikerfabriek kan alleen tijd opnemen in de intercampagne. De werkgever zal zich maximaal inspannen om de mogelijkheid te bieden dit ook in de campagne tijd en de diksapraffinage op te nemen. Voorwaarde is dat de planning en bezetting het toelaten.

Ouderenbeleid

De werknemer die ouder is dan 55 jaar is kan de werkgever vragen alle vrije dagen zoveel als mogelijk in te roosteren op de vrijdagen in de intercampagnetijd. Het gaat om vakantiedagen, seniorendagen en adv-dagen). De werkgever doet dit tenzij de bedrijfsomstandigheden dit niet toelaten.

De werkgever spant zich maximaal in om de werknemer die ouder is dan 55 jaar niet:

- vanuit de dagdienst naar de ploegendienst over te plaatsen, of
- naar een andere vestiging over te plaatsen.

Als de werkgever dit wel doet, gebeurt het in overleg met de werknemer.



Hoofdstuk 4 Toeslagen (en regelingen)

Vakantietoeslag

De werknemer ontvangt in mei een vakantietoeslag van 8% van het verdiende inkomen over de afgelopen 12 maanden. Het inkomen in deze berekening is het inkomen over die periode zonder de eindejaarsuitkering en de vakantietoeslag zelf.

Als de werknemer tussentijds in- of uitdienst gaat, ontvangt hij de toeslag naar rato.

Er geldt een minimumvakantietoeslag (op basis van een vol jaar in dienst). Het minimumbedrag is het bedrag van de vakantietoeslag die hoort bij salarisgroep 3, laatste functieperiodiek.

Voor jeugdige werknemers geldt een percentage van het minimumbedrag:

Leeftijd	Percentage
16	45%
17	50%
18	60%
19	70%
20	85%

Eindejaarsuitkering

De werknemer ontvangt in de maand januari een extra uitkering van 8,33% van het verdiende jaarinkomen over het afgelopen kalenderjaar. Het inkomen in deze berekening is het inkomen over dat afgelopen jaar zonder de eindejaarsuitkering zelf, de vakantietoeslag en de uitkering(en) ineens.

Het minimumbedrag van de uitkering is € 2.482. Als de werknemer tussentijds in- of uitdienst gaat, ontvangt hij de uitkering naar rato. De werknemer die om dringende redenen ontslagen is, ontvangt de uitkering niet.

Ploegtoeslag

De werknemer die het hele jaar in ploegendienst werkt, ontvangt een toeslag volgens deze tabel. De toeslag is afhankelijk van het rooster op de locatie waar hij werkt.

Rooster	Toeslag per uur
2-ploeg	Gemiddeld 12,5% voor de ochtend en middag
3-ploeg	Gemiddeld 17,5% voor de ochtend, middag en nacht
	OF



Rooster	Toeslag per uur
2- en 3-ploeg	Ochtend 7,5% Middag 17,5% Nacht 27,5%
4-ploeg	40%
5-ploeg	28%

Als de werkgever de werknemer in een andere ploegendienst plaatst en dit gebeurt uitsluitend tijdens de campagne, dan ontvangt de werknemer ook de toeslag volgens de tabel hierboven.

De werknemer die volgens dienstrooster in ploegendienst werkt of volgens rooster op zaterdag en / of zondag en dit gebeurt niet het hele jaar, ontvangt een toeslag volgens deze tabel. De toeslag is afhankelijk van het rooster op de locatie waar hij werkt.

Tijdstip	Ploegentoeslag per uur
Tussen maandag 6.00 en zaterdag 6.00 of tussen maandag 7.00 en zaterdag 7.00 uur	Gemiddeld 11 2/3 % voor de ochtend en middag
Tussen maandag 6.00 en zaterdag 6.00 of tussen maandag 7.00 en zaterdag 7.00 uur	Gemiddeld 16 2/3 % voor de ochtend, middag en nacht
	OF
Tussen maandag 6.00 en zaterdag 6.00 of tussen maandag 7.00 en zaterdag 7.00 uur	Ochtend 6 2/3% Middag 16 2/3% Nacht 26 2/3%
Tussen zaterdag 6.00 en 14.00 of zaterdag 7.00 en 15.00 uur	50%
Tussen zaterdag 14.00 en maandag 6.00 of Zaterdag 15.00 en maandag 7.00	100%

Berekening ploegentoeslag functiegroepen 9 - 14

De werkgever berekent jaarlijks de ploegentoeslag over 12 maanden met de percentages uit de tabel. Hij berekent de ploegentoeslag door de gemiddelde campagneduur van de vestiging in de laatste drie jaren te nemen.

De werkgever betaalt alle dienstroosters van 40 uur op grond van het gemiddelde in het rooster gewerkte aantal uren en de toeslagpercentages uit de tabel.

Berekening ploegentoeslag functiegroepen 1 t/m 8

De werkgever betaalt alle dienstroosters tussen 40 en 42 uur in de campagne op dezelfde manier als de 2- of 3-ploegendienst.



De werknemer ontvangt per week betaling van gemiddeld 40 werkuren, de toeslag hierover en de toeslag over de meerdere roosteruren. De eerste twee uren, die de werknemer meer dan 40 uur per week werkt, verrekenet de werkgever later in de vorm van extra roostervrije dagen. De werknemer kan deze opnemen in de intercampagne. Als de campagne tien of meer weken duurt, ontvangt de werknemer vier extra roostervrije dagen.

Afbouwregeling ploegentoeslag

Wanneer de werkgever de werknemer in de dagdienst of een lager betaalde ploegendienst plaatst, ontvangt de werknemer een afbouw ploegentoeslag volgens de tabel. De afbouw van de ploegentoeslag is een percentage van de ploegentoeslag op het moment van overplaatsing. Verder is belangrijk hoe lang de werknemer in het ploegendienstrooster werkte en of dit onafgebroken was of tijdens de campagnes. Dit geldt voor zowel de bietencampagne als de diksapcampagne.

De afbouw ploegentoeslag is een vast bedrag. Dit bedrag wordt verhoogd met de collectieve loonsverhoging.

Tabel afbouw ploegentoeslag	
Voorwaarden overplaatsing	Periode van afbouw (na de overplaatsing) Afbouw ploegentoeslag
<ul style="list-style-type: none"> overplaatsing gebeurt niet op eigen verzoek of door eigen toedoen en de werknemer werkt het hele jaar onafgebroken in de ploegendienst 	Tot het einde van de lopende maand en 3 maanden daarna 100% van het verschil tussen de oude ploegentoeslag en de nieuwe ploegentoeslag
<ul style="list-style-type: none"> overplaatsing gebeurt niet op eigen verzoek of door eigen toedoen en de werknemer werkt het hele jaar onafgebroken in de ploegendienst en de werknemer werkt langer dan 1 jaar aaneengesloten in ploegendienst 	<p>Tot het einde van de lopende maand en 3 maanden daarna 100% van het verschil tussen de oude ploegentoeslag en de nieuwe ploegentoeslag</p> <p>Daarna 12 maanden 60% van het verschil tussen de oude ploegentoeslag en de nieuwe ploegentoeslag</p> <p>Daarna 12 maanden 25% van het verschil tussen de oude ploegentoeslag en de nieuwe ploegentoeslag</p>
<ul style="list-style-type: none"> overplaatsing gebeurt niet op eigen verzoek of door eigen toedoen en de werknemer werkt alleen in de campagneperiode in de ploegendienst 	Tot het einde van de lopende maand 100% van het verschil tussen de oude ploegentoeslag en de nieuwe ploegentoeslag
<ul style="list-style-type: none"> overplaatsing gebeurt niet op eigen verzoek of door eigen toedoen en de werknemer werkt alleen in de campagneperiode in de ploegendienst en de werknemer werkte in de twee voorafgaande campagnes ook in ploegendienst 	<p>Tot het einde van de lopende campagneperiode 100% van het verschil tussen de oude ploegentoeslag en de nieuwe ploegentoeslag</p> <p>Daarna de hele volgende campagneperiode 60% van het verschil tussen de oude ploegentoeslag en de nieuwe ploegentoeslag</p> <p>Daarna de hele daaropvolgende campagneperiode 25% van het verschil tussen de oude ploegentoeslag en de nieuwe ploegentoeslag</p> <p>Als basis voor de afbouw geldt de gemiddelde campagneduur van de afgelopen 2 campagnes, afgerond in hele weken.</p>



Tabel afbouw ploegentoeslag	
Voorwaarden overplaatsing	Periode van afbouw (na de overplaatsing) Afbouw ploegentoeslag
<ul style="list-style-type: none"> • De werknemer is 55 jaar of ouder en • Werkte de afgelopen 10 jaar of meer in de campagneperiodes in ploegendienst en • overplaatsing gebeurt niet op eigen verzoek of • door eigen toedoen 	<p>Tot het einde van de lopende campagneperiode 100% van het verschil tussen de oude ploegentoeslag en de nieuwe ploegentoeslag</p> <p>Daarna de hele volgende campagneperiode 60% van het verschil tussen de oude ploegentoeslag en de nieuwe ploegentoeslag</p> <p>Daarna houdt hij 25% van het verschil tussen de oude ploegentoeslag en de nieuwe ploegentoeslag</p> <p>Als basis voor de afbouw geldt de gemiddelde campagneduur van de afgelopen 2 campagnes, afgerond in hele weken.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • de werknemer is 55 jaar of ouder en • werkt 10 jaar of meer in ploegendienst en • de werknemer werkt het hele jaar onafgebroken in de ploegendienst 	<p>Tot het einde van de lopende maand en 3 maanden daarna 100% van het verschil tussen de oude ploegentoeslag en de nieuwe ploegentoeslag</p> <p>Daarna 12 maanden 60% van het verschil tussen de oude ploegentoeslag en de nieuwe ploegentoeslag</p> <p>Daarna 1,5% van het verschil tussen de oude ploegentoeslag en de nieuwe ploegentoeslag x het aantal jaren dat de werknemer aaneengesloten in hetzelfde dienstrooster werkte (maar minimaal 25% van het verschil tussen de oude ploegentoeslag en de nieuwe ploegentoeslag)</p>

Overwerk en meerwerk

Overwerk is als de werknemer in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan de normale arbeidsduur volgens het voor hem geldende rooster. Dit geldt niet voor werk dat korter dan een half uur duurt en dat nodig is voor het afmaken van een bepaalde taak in aansluiting op de normale dagtaak. Als de werknemer langer moet overwerken, dan ontvangt hij een vergoeding voor alle overwerkuren. Als de werknemer door het overwerk volgens de arbeidstijdenwet een noodzakelijke pauze moet houden, ontvangt hij die tijd als overwerk uitbetaald (tot een maximum van een half uur).

De werkgever zal overwerk zoveel mogelijk voorkomen. De werkgever overlegt vooraf met de ondernemingsraad als er structureel overwerk is.

De werknemer is verplicht overuren en meeruren te werken, wanneer dit volgens de werkgever noodzakelijk is. Dit geldt niet voor de medewerker die binnen 12 jaar de AOW gerechtigde leeftijd bereikt en minimaal 55 jaar of ouder is in functiegroepen 1 tot en met 8.

Meerwerk is als de deeltijd werknemer in opdracht van de werkgever meer dan een half uur extra werkt dan de voor hem geldende arbeidsduur, maar minder dan de normale voltijds arbeidsduur volgens dienstrooster. Overwerk voor deeltijd werknemers gaat pas in als de werknemer meer werkt dan de normale arbeidsduur volgens dienstrooster voor een voltijd werknemer (per dag of per week).

Toeslag

De werknemer kan de overwerkuren opnemen in tijd voor tijd. Dit gebeurt in overleg met de leidinggevende. Deze uren neemt de werknemer in hetzelfde kalenderjaar op. Zo niet, dan betaalt de werkgever de uren alsnog uit.

De **werknemer in de functiegroepen 1 tot en met 8** ontvangt voor overwerk een percentage van zijn salaris plus ploegentoeslag volgens de tabel:

Overwerkuren	Compensatie in tijd voor tijd + toeslag in geld	Uitbetaling van de tijd in geld + toeslag in geld
Van maandag 6.00 tot zaterdag 14.00 uur of Van maandag 7.00 tot zaterdag 15.00 uur	50% uursalaris	100% uursalaris + 50% uursalaris
Van zaterdag 14.00 uur tot maandag 6.00 uur of Van zaterdag 15.00 tot maandag 7.00 uur	100% uursalaris	100% uursalaris + 100% uursalaris

De **werknemer in de functiegroepen 9 tot en met 14** ontvangt een vergoeding voor overwerk als

- het nodig is door de vereisten van de functie en
- het regelmatig voorkomt en
- de extra uren duidelijk te bepalen zijn.

De vergoeding voor overwerk is een percentage van het salaris plus ploegentoeslag volgens de tabel:

Uren	Toeslag in percentage van het maandsalaris
Van maandag 6.00 tot zaterdag 14.00 uur of	0,87%
Van zaterdag 14.00 uur tot maandag 6.00 uur of	1,16%

Als de werknemer overwerkt op een roostervrije dag dan maakt hij met de leidinggevende afspraken over de vergoeding. Bij voorkeur ontvangt de werknemer tijd voor tijd.

Als door de werksituatie het aantal overuren niet duidelijk vast te stellen is, ontvangt de werknemer een vaste toeslag per maand. Deze toeslag is maximaal 10% van het maandsalaris. De werkgever bepaalt voor welke functies dit geldt en wat de toeslag is.

Beloning meerwerk

Als de deeltijd werknemer meeruren werkt dan kan hij deze uren compenseren in tijd voor tijd.

Als dat niet mogelijk is, dan ontvangt hij een vergoeding van 100% van het uursalaris (en evt. de ploegentoeslag). De uitbetaalde meeruren tellen mee bij de berekening van de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.



Toeslag verschoven uren functiegroepen 1 t/m 8

Verschoven uren zijn uren die de werknemer in functiegroep 1 t/m 8 werkt buiten zijn geldende dienstrooster, zonder dat hij daardoor meer dan de normale arbeidsduur per dag werkt.

Bij verschoven uren in opdracht van de werkgever ontvangt de werknemer een toeslag van 50% van het uurinkomen per verschoven uur.

Sprongtoeslag functiegroepen 1 t/m 8

De werknemer in functiegroep 1 t/m 8 die in de ploegendienst werkt en tijdelijk in een ander dienstrooster gaat werken ontvangt een sprongtoeslag.

De toeslag bij de verplaatsing is 4 keer een uurinkomen. Voorwaarden zijn:

- de verplaatsing in het andere dienstrooster gebeurt in opdracht van de werkgever
- het is geen overplaatsing van of naar een campagnerooster

Als de werknemer minimaal 3 diensten achter elkaar in het tijdelijke dienstrooster werkt en daarna weer gaat werken in zijn oorspronkelijke dienstrooster, ontvangt de werknemer nog een keer de sprongtoeslag.

Toeslag voor werk onder zeer bezwaarlijke omstandigheden functiegroepen 1 t/m 8

De werknemer in functiegroep 1 t/m 8 die werk doet onder zeer bezwaarlijke omstandigheden, ontvangt voor die uren een toeslag van 15% van het uursalaris. Voorwaarde is dat de werkzaamheden geen onderdeel zijn van de functie.

Voorbeelden van werk onder zeer bezwaarlijke omstandigheden:

- inwendig langer dan twee aaneengesloten uren in besloten ruimten (tanks, vaten, ballons, troggen, bakken, bunkers, kuipen, schachten, ondergrondse riolering of bietengoot, weegbrugkelder) zoals bij ketelhuisapparatuur, pulpdroogapparatuur en blustrommel, kalkoven, diffusietoren, verdampingslichaam, kookpan, condensor, suikerdroger, snelkoeler, silo, liftschacht, ont-hardingsfilter, modderput werken (reinigen, repareren, coaten)
- inwendig is: als de werknemer helemaal in een apparaat of constructie is en die moeilijk toegankelijk en te verlaten is (via mangat en niet normaal doorlooptbare opening)
- erg stoffige en zeer bezwaarlijke werkzaamheden langer dan twee aaneengesloten uren, bijvoorbeeld werken aan stofilters of suikertrilzeven
- Gritstralen
- langer dan twee aaneengesloten uren hoger dan zeven meter vanaf de vloer werken, bijvoorbeeld: stellingbouw, in spanten, in kraanarm
- loswerkzaamheden van kalksteen en cokes in het schip
- het werken onder extreme temperatuur.

Toeslag extra gang functiegroep 1 t/m 8

De werknemer die is ingedeeld in een van de functiegroepen 1 t/m 8 krijgt een toeslag als hij in opdracht van werkgever een extra keer van huis naar het bedrijf moet komen.

De toeslag is 1% van het tabelsalaris van salarisgroep 2, 0-functieperiodiek.

De werknemer krijgt de toeslag niet als:

- hij moet overwerken, maar eerst het bedrijf verlaat om een maaltijd te eten of
- hij geconsigneerd is
- hij valt onder de regeling 'onverwacht opkomen'.



Toeslag onverwacht opkomen functiegroep 1 t/m 8

De werknemer die is ingedeeld in een van de functiegroepen 1 t/m 8 krijgt een toeslag als hij in opdracht van werkgever onverwacht een extra keer van huis naar het bedrijf moet komen om over te werken.

De toeslag is 1% van het tabelsalaris van salarisgroep 2, 0-functieperiodiek. Per oproep ontvangt de werknemer de gewerkte tijd en de reistijd in uurloon (met een minimum van 1 uur).

De werknemer krijgt de toeslag niet als hij geconsigneerd is.

Slaapuren functiegroep 1 t/m 8

Als de werknemer in functiegroep 1 t/m 8 door overwerk of onverwacht opkomen zijn volgende dienst niet op tijd kan werken, omdat er dan niet genoeg rusturen zijn volgens de arbeidstijdenwet, dan krijgt de werknemer slaapuren. Hij krijgt zoveel slaapuren als nodig is volgens de arbeidstijdenwet. De werknemer ontvangt per slaapuur een uurinkomen.

Consignatie functiegroep 1 t/m 8

Consignatie is als de werknemer in de functiegroep 1 t/m 8 in opdracht van de werkgever buiten het geldend werkrooster bereikbaar moet zijn om zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan. Dit kan op alle dagen van de week.

Bij consignatie ontvangt de werknemer een vergoeding. Hij ontvangt deze toeslag ook als hij niet aan het werk hoeft te gaan:

Consignatie op:	Vergoeding per etmaal in % van het maandsalaris
Maandag t/m vrijdag	1%
Zaterdag of zondag	2%
Feestdag	3%

Als de werkgever de werknemer oproept om aan het werk te gaan, krijgt de werknemer per oproep de werkelijk gewerkte tijd betaald met een minimum van 1 uur. De werknemer ontvangt geen toeslag voor een extra gang of onverwacht opkomen.

De werknemer kan niet geconsigneerd zijn direct voor of na een nachtdienst.

Waarnemingstoeslag

De werknemer die is ingedeeld in de functiegroep 1 t/m 8 en die tijdelijk een andere functie met een hogere salarisschaal waarneemt, ontvangt een toeslag per dag of dienst volgens de tabel:

Waarneming van een functie die is ingedeeld	Toeslag in % van het maandsalaris
1 functiegroep hoger	0,25%
2 of meer functiegroepen hoger	0,5%

Voorwaarde is dat werkgever vindt dat er sprake is van waarneming en de waarneming tenminste een hele dag of dienst duurt.



Toeslag voor ploegenoverdracht

Indien de leidinggevende de medewerker aanwijst voor het verzorgen van een werkoverdracht tijdens een ploegendienst, komt de medewerker voor deze dienst in aanmerking voor een vergoeding van € 5,- bruto. In het geval dat de overdracht langer dan 30 minuten duurt, vervalt deze toeslag en geldt de reguliere overwerkregeling.

Feestdagen

Feestdagen zijn: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, 5 mei in lustrumjaren (1x per 5 jaar) en andere dagen die nationaal als feestdag worden vastgesteld.

Op feestdagen is de werknemer doorbetaald vrij. De werkgever kan de werknemer verplichten om op deze dagen te werken als dat nodig is door de omstandigheden in het bedrijf.

Als de werknemer op een feestdag moet werken ontvangt hij per uur een toeslag van 100% van het uurinkomen. De werknemer ontvangt daarnaast een extra vakantiedag.

Als de werkgever door bedrijfsbelang de compensatie in tijd niet mogelijk vindt ontvangt de werknemer uitbetaling van de toeslag en de vakantiedag. Dit kan bijvoorbeeld zo zijn in de campagneperiode.

De werkgever zal de werknemer zoveel als mogelijk tegemoetkomen als hij verlofuren wil opnemen op een voor hem belangrijke andere religieuze of culturele feestdag dan de feestdagen uit de cao. De werkgever zal de aanvraag goedkeuren voor zover het past binnen de bedrijfsvoering.

Reiskosten woon-werkverkeer

De werknemer die met het openbaar vervoer reist ontvangt een volledige vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer. De vergoeding is het bedrag van de reis in de 2^e klas.

De werknemer die met eigen vervoer reist ontvangt een vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer (de afstand van huis naar de werkplek). De vergoeding bedraagt € 0,23 per kilometer.

De werknemer ontvangt een vergoeding voor een reisafstand van maximaal 75 kilometer enkele reis.

Garantieregeling

De werknemer die in dienst was op 31 december 2010 ontvangt de vergoeding volgens de regeling die op dat moment gold. De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad tot een oplossing komen als de toepassing van de oude regeling een onredelijke uitkomst geeft.

Verduurzaming woning

De werknemer mag eenmaal in de 5 jaar een bijdrage voor de verduurzaming van de eigen woning aanvragen. De bijdrage bedraagt 20% van de investering met een maximum van € 450,- bruto. Zolang de (vrije)ruimte in de werkkostenregeling dit toelaat, wordt de bijdrage netto betaald.

Fietsplan

De werknemer mag eenmaal in de 5 jaar gebruikmaken van het fietsplan. Het fietsplan is een fiscale regeling waardoor de medewerker een bedrag van € 1.200,- voor de fiets, € 82,- voor accessoires voor de fiets en de volledige verzekering van de fiets, bruto-netto mag laten verrekenen.

De werknemer kan het budget ter verduurzaming van de woning (€ 450,- bruto eenmaal in de 5 jaar) toevoegen aan het budget voor de fietsregeling.



Ergonomische thuiswerkplek

De werknemer mag eenmaal in de 5 jaar een bijdrage voor een ergonomische thuiswerkplek conform arbonormen aanvragen met een maximaal € 450,- bruto.

Schuldhelpverlening & budgetcoach

Als de werknemer gebruik maakt van gekwalificeerde schuldhelpverlening of een budgetcoach ontvangt hij € 750,- per jaar. Hij kan dit budget ook inzetten voor een gekwalificeerd RVU- of pensioenadviseur.

Vakbondscontributie

De werknemer kan de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk laten verrekenen met de eindejaarsuitkering.

Overlijden

Als de werknemer overlijdt eindigt het dienstverband. De nabestaanden ontvangen een overlijdensuitkering. Wie de nabestaanden zijn staat in de wet. De overlijdensuitkering is het laatst geldende maandinkomen over de rest van de kalendermaand van overlijden plus de daaropvolgende twee kalendermaanden. Van dit bedrag trekt de werkgever af: de eventuele wettelijke uitkeringen en bedragen van de arbeidsongeschiktheidsverzekering die de nabestaanden ontvangen bij het overlijden

Als de werknemer door zijn toedoen vlak voor het overlijden geen recht had op loondoorbetaling bij ziekte of een arbeidsongeschiktheidsuitkering, keert de werkgever ook geen overlijdensuitkering uit.



Hoofdstuk 5 Scholing

Scholing

De werknemer mag jaarlijks tenminste 3 dagen scholing volgen onder werktijd. Voorwaarde is dat de opleiding:

- helpt bij het goed functioneren van de werknemer in zijn huidige of een wijzigende functie, of
- de werknemer in de toekomst inzetbaar maakt op een andere functie binnen de organisatie, of
- helpt bij het vergroten van de wendbaarheid en weerbaarheid van de werknemer en zijn kansen op een arbeidsplaats buiten de organisatie groter maakt.

De werknemer laat aan de werkgever weten welke opleiding hij wil volgen.

De opleidingsregeling is van toepassing.

De medewerker kan ook voordelige Cao a la carte-dagen inzetten bij het volgen van een opleiding zonder werkgeversbelang. De medewerker ontvangt per 5 cao a la carte-dagen die worden besteed aan de opleiding 1 dag vanuit de werkgever.

In goed overleg kan een medewerker een interne stage volgen bij een andere vestiging of Cosun-bedrijf.

De werkgever biedt via het HRM systeem een ruim aanbod aan e-learningen aan die de medewerker kosteloos en onbeperkt kan volgen.

Loopbaanscan/ assessment

Als de werknemer gebruik maakt van gekwalificeerde instelling voor een loopbaanscan of assessment ontvangt hij hier maximaal € 450,- bruto voor, eens in de 5 jaar.



Hoofdstuk 6 Vitaliteit

Ziekteverzuimbeleid

De werkgever vindt de gezondheid van de werknemers erg belangrijk en doet er alles aan om ziekteverzuim tegen te gaan. De werkgever zal met de ondernemingsraad het ziekteverzuimbeleid vormgeven. Het beleid is erop gericht om ziekte te voorkomen en een snel herstel van de werknemers te bereiken.

Arbeidsongeschiktheid

Als de werknemer door arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werk te doen, moet hij zich houden aan het verzuimprotocol van Cosun en de wettelijke voorschriften zoals de [wet verbetering poortwachter](#). De bepalingen van [artikel 7:629 van het burgerlijk wetboek](#) en de [Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen \(WIA\)](#) gelden.

De arbeidsongeschikte werknemer en de werkgever doen er alles aan dat de werknemer zo snel mogelijk herstelt. De werknemer werkt actief mee aan zijn re-integratie.

De werknemer die arbeidsongeschikt is, ontvangt de eerste 104 weken de wettelijke loondoorbetaling aangevuld tot een percentage van het maandinkomen dat hij ontving de dag voor het arbeidsongeschikt worden:

De eerste 104 weken van wettelijke loondoorbetaling start op de datum van ziekmelding. Voor de berekening van deze periode van 104 weken worden periodes van ziekte bij elkaar opgeteld, als deze elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.

Periode	Aanvulling tot	Voorwaarde voor de aanvulling
Week 0 t/m 52	100%	geen
Week 53 t/m 104	70%	werknemer werkt niet mee aan herstel en re-integratie volgens de wet Poortwachter en zoals afgesproken in re-integratieplan.
Week 53 t/m 104	90% en 100% voor gewerkte uren (ook arbeidstherapeutisch)	werknemer werkt wel mee aan herstel en re-integratie volgens de wet Poortwachter en zoals afgesproken in re-integratieplan.
Week 0 t/m 156	100% met terugwerkende kracht	werknemer ontvangt een IVA-uitkering
Week 0 t/m 156	100% met terugwerkende kracht	werknemer is arbeidsongeschikt door een bedrijfsongeval
Week 53 t/m 104	Voortzetting 100% pensioenopbouw	geen

De eerste periode van 104 weken ziekte begint op de datum van ziekmelding. Voor de berekening van deze periode van 104 weken tellen we periodes van ziekte bij elkaar op, als de werknemer tussendoor korter dan 4 weken helemaal beter was. Als de werknemer langer dan 4 weken helemaal beter was en daarna weer ziek wordt, begint het tellen van de 104 weken weer opnieuw.



Arbeidsongeschiktheid en AOW-leeftijd

Bij het bereiken van de AOW-leeftijd eindigt de arbeidsovereenkomst en dus ook de loondoorbetaling en de aanvulling hierop. Als de werknemer na de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst is bij werkgever en hij wordt ziek, dan ontvangt hij alleen de wettelijke loondoorbetaling en geen aanvulling.

Na 104 weken volledig arbeidsongeschikt

Als de werknemer volledig arbeidsongeschikt is, dan ontvangt hij tot en met week 156 100% van het maandinkomen (zie tabel hierboven).

Na 104 weken < 35% arbeidsongeschikt

De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt geen WGA-uitkering. De werkgever doet een maximale inspanning tot herplaatsing binnen de organisatie. Als hij volledig in zijn eigen functie blijft werken, houdt hij zijn oorspronkelijke inkomen. Als hij in een lager ingedeelde functie gaat werken en / of minder uren gaat werken, dan ontvangt hij een beloning volgens het niveau en het rooster van de nieuwe functie. Hij ontvangt minimaal 85% van het maandinkomen van voor de arbeidsongeschiktheid. De arbeidsongeschiktheid op zich is geen reden tot ontslag.

Na 104 weken 35% – 80% arbeidsongeschikt (WGA)

Als de werknemer 35%-80% arbeidsongeschikt is, dan doet de werkgever een maximale inspanning tot herplaatsing binnen de organisatie, waarbij de werknemer de maximale verdien capaciteit kan benutten. Als een werknemer niet zijn maximale verdien capaciteit kan benutten, maar wel intern herplaatst kan worden, garandeert werkgever 50% van de resterende verdien capaciteit. Als hij in een lager ingedeelde functie gaat werken en / of minder uren gaat werken, dan ontvangt hij een beloning volgens het niveau en het rooster van de nieuwe functie. Hij ontvangt minimaal 85% van het maandinkomen van voor de arbeidsongeschiktheid.

De eigen functie

Als de werknemer meer dan 52 weken (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is, kan de werkgever de werknemer uit zijn functie zetten. Dit kan alleen als dat nodig is in het belang van de continuïteit van de onderneming.

Einde arbeidsovereenkomst

Als de werknemer arbeidsongeschikt is kan de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen met ingang van het vierde jaar van volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Dit kan alleen als er geen passende functie beschikbaar is en met toepassing van de wettelijke regels. De werkgever kan dan een ontslagvergunning wegens langdurige arbeidsongeschiktheid bij het UWV aanvragen. De werkgever overlegt vooraf met de vakorganisaties.

Algemene bepalingen bij arbeidsongeschiktheid

De werknemer mag de werkgever om de WIA-uitkeringen en de uitkering van de arbeidsongeschiktheidsverzekering te ontvangen. Doet hij dit niet, dan hoeft de werkgever ook de aanvulling niet te betalen.

Als de werkgever bij derden een schadevergoeding kan claimen (regres), die verband houdt met de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, dan zal de werknemer hieraan meewerken en de informatie geven die hiervoor nodig is.

Werkgever kan de wettelijke loondoorbetaling en of de aanvulling daarop opschorten of weigeren als de werknemer:

- door opzet of grove nalatigheid arbeidsongeschikt is
- onjuiste informatie geeft
- de controlevoorschriften overtreedt
- zich niet houdt aan de veiligheidsmaatregelen



- zijn genezing belemmert of vertraagt
- zonder goede reden weigert mee te werken aan een second opinion van het UWV
- zich niet houdt aan de voorschriften en aanwijzingen van het UWV.

Uitkering bij einde dienstverband bij arbeidsongeschiktheid

Als de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt omdat er geen passende interne functie is, dan ontvangt de werknemer een eenmalige uitkering. Als hij recht heeft op de transitievergoeding van [artikel 7:673 BW](#), dan is deze vergoeding onderdeel van de eenmalige uitkering. De uitkering mag nooit minder zijn dan de transitievergoeding.

De uitkering is een bedrag volgens tabel A (naar verhouding van het arbeidsongeschiktheidspercentage) plus een bedrag volgens tabel B (het percentage arbeidsgeschiktheid). Samen komt dit uit op 100%.

De leeftijd en dienstjaren samen ronden we af op hele jaren (6 maanden of meer wordt afgerond op een heel jaar).

Tabel A: voor het arbeidsongeschikte deel

Leeftijd + dienstjaren	Aantal maandsalarissen
<40	1
≥ 40	2
≥ 50	3
≥ 60	4
≥ 70	5
≥ 80	6



Tabel B: het arbeidsgeschikte deel

Leeftijd + dienstjaren	Aantal maandsalarissen
<40	1,5
≥ 40	3
≥ 50	4,5
≥ 60	6
≥ 70	7,5
≥ 80	9

Als bij het beëindigen van het dienstverband duidelijk is dat de werknemer met een WIA-uitkering door een externe herplaatsing zijn uitkering volledig verliest, geldt alleen tabel B.

Een maandsalaris in deze regeling is:

1/12 deel van het bruto inkomen de afgelopen 12 kalendermaanden (maandsalarissen, plus eventuele persoonlijke toeslag, ploegen/dienstroostertoeslag en overwerktoeslag).

Faciliteiten bij einde dienstverband bij volledige arbeidsgeschiktheid

Jubileumuitkering

Als de werknemer volledig arbeidsgeschikt is en binnen 5 jaar na de eerste dag van de arbeidsgeschiktheid een jubileum zou hebben gevierd, dan ontvangt hij de jubileumuitkering (zie regelingenboek, regeling 4.1).

Sociaal voorzieningsfonds

Als de werknemer volledig arbeidsgeschikt is dan kan hij nog 5 jaar lid blijven van het sociaal voorzieningsfonds. De 5 jaar start op 1 januari van het jaar waarin de werknemer arbeidsgeschikt wordt. Als op de eerste dag van de arbeidsgeschiktheid de optelsom van leeftijd en dienstjaren van de werknemer hoger is dan 59, dan kan de werknemer lid blijven van het sociaal voorzieningsfonds.

Voorwaarde is dat de werknemer de premie betaalt over:

- de WIA-uitkering en
- de uitkering uit de WIA-gat-verzekering en
- het arbeidsgeschiktheidspensioen.

Als de werknemer gedeeltelijk arbeidsgeschikt is en in dienst blijft dan geldt het sociaal voorzieningsfonds alsof de werknemer volledig arbeidsgeschikt was.

Extra voorzieningen

Als op de eerste dag van de arbeidsgeschiktheid de optelsom van leeftijd en dienstjaren van de werknemer 60 of hoger is:

- dan kan de werknemer lid blijven van het sociaal voorzieningsfonds (met dezelfde voorwaarden voor de premiebetaling als hierboven staan) en
- dan blijft de werknemer een kerstpakket ontvangen (als die dat jaar worden gegeven) en
- dan kan de werknemer gebruik blijven maken van lokale voorzieningen (net als gepensioneerden).



Verzekeringen

Cosun sluit een collectief contract met een zorgverzekeraar. De werknemer en gezinsleden kunnen deelnemen aan deze collectieve zorgverzekering.

WGA-premie

De werknemer kan meedoen aan de collectieve WGA-hiaatverzekering van Cosun. Deze verzekering geeft een aanvulling op de WGA-uitkering. De werknemer betaalt zelf de premie.

WIA-excedentpremie

De werknemer die deelnemer is in de pensioenregeling van Cosun neemt via die regeling ook deel aan de collectieve WIA-excedentverzekering. Deze verzekering is voor de werknemer premievrij.

Cosun heeft een positieve grondhouding voor het betalen van de kosten die je door een bedrijfsongeval moet maken en die jouw ziektekostenverzekering niet vergoedt (ook de rest van het eigen risico wat de werknemer nog heeft). Wanneer blijkt uit de onafhankelijke ongevalanalyse dat er sprake is van persoonlijke verwijtbaarheid, dan geldt dit niet.



Hoofdstuk 7 Pensioen

Pensioenregeling

Bij de werkgever geldt een pensioenregeling. Het Pensioenfonds Koninklijke Cosun voert de regeling uit. De voorwaarden en verplichtingen staan in de pensioenregeling en het pensioenreglement. De werknemer is verplicht deel te nemen aan de pensioenregeling als hij hiervoor in aanmerking komt volgens het pensioenreglement. .

De pensioenregeling is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- een degelijke en toekomstbestendige pensioenregeling
- een concurrerende pensioenregeling
- beheerste, stabiele kosten
- passend binnen nieuwe wet- en regelgeving
- meebewegend met de stijgende levensverwachting
- jongeren gaan direct bij indiensttreding pensioenrechten opbouwen, ouderen bouwen twee jaar langer pensioen op. Hierdoor is er meer tijd voor pensioenopbouw
- de regeling zal in beginsel een fiscaal maximaal karakter hebben.

De pensioenleeftijd voor de opbouw is gekoppeld aan de pensioenrichtleeftijd (2023: 68 jaar). De pensioenrichtleeftijd volgt de wet. De pensioenrichtleeftijd is een getal om mee te rekenen. Het staat los van de feitelijke pensioendatum van de werknemer.

De pensioenregeling is een middelloonregeling met een fiscaal maximaal opbouwpercentage: 1,875%.

Voor alle werknemers wordt een franchise gehanteerd van € 18.044 (1-1-2023). Deze franchise gaat steeds omhoog met de structurele loonsverhogingen van de cao.

De premie is een gedempte kostendeekkende premie. In 2023 is deze 28%. De vaste premie die de werkgever betaalt is 25% van de loonsom / pensioengevende salarissom. Het werknemersdeel van de premie is 3% van de loonsom. Dit is ongeveer 4,5% van de pensioengrondslag. De werkgever houdt maandelijks de bijdrage in de premie in op het salaris van de werknemer. De werknemer kan adv-dagen inzetten om de premie te betalen.

De jaarlijkse indexatie van de opgebouwde pensioenaanspraken van de actieven gebeurt uit de vaste premie van 28% van de loonsom. Als deze vaste premie niet genoeg is voor een volledige indexatie van de actieven, dan is er een (aanvullende) indexatie door de dekkingsgraad van het pensioenfonds te verlagen. Cao-partijen vragen dan aan het pensioenfonds Cosun om hiervoor uitvoeringsregels uit te werken. De indexatie van de inactieven is nooit hoger dan de indexatie van de actieven. De indexatieambitie van de inactieven is 70%.

Cosun vulde in 2014 t/m 2016 de premie aan, zodat naast de volledige pensioenopbouw er ook een aan het loon gerelateerde indexatie voor de actieven tot maximaal 2,0% gedaan kon worden. Voor de jaren 2017 t/m 2019 gold dezelfde garantie voor 80% (d.w.z. tot 1,6%). Voor de jaren 2020 t/m 2023 is de garantie 60% (1,2%). Het pensioenfonds haalt daarna uit de fondsmiddelen eenzelfde indexatie voor de actieven en de inactieven. Dit is een aanvulling tot de loonindex van de actieven. Dit kan alleen als de dekkingsgraad dit toelaat. Als de fondsmiddelen het dan nog toelaten wordt de indexatie van de inactieven opgetrokken naar maximaal de prijsindex (met een maximum van de indexatie van de actieven).

De werknemer bouwt pensioen op over het daadwerkelijk verdiende jaarinkomen (salaris inclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en eventuele garanties, ploegentoeslag, vaste toeslag en eventuele afbouw ploegentoeslag). Het campagnesalaris en de ploegentoeslag in de hele campagne en diksapraffinageperiode is pensioengevend.



Het partnerpensioen is 50% van het ouderdompensioen, op opbouwbasis. De regeling heeft een aanvullend partnerpensioen op risicobasis van 20% van het in het vooruitzicht gestelde ouderdompensioen. Dit aanvullend partnerpensioen geldt tijdens het dienstverband.

De werknemer kan met deeltijdpensioen, het pensioen vervroegen of uitstellen of gebruikmaken van hoog/laag constructies (in eerste jaren een hogere pensioenuitkering, vervolgens een lagere uitkering).

Cao-partijen overleggen jaarlijks over de uitvoering en de voortgang van de regeling. Pensioenfonds Cosun zorgt voor de uitwerking van een reglement en een beleidskader waarin deze cao-afspraken verder staan uitgewerkt. Het pensioenfonds stemt dit met cao-partijen af. De vakorganisaties hebben bij de voordracht van nieuwe werknemersleden in het bestuur van Pensioenfonds Cosun overleg met de OR van Cosun Beet Company. De werkgever maakt dit mogelijk.

Sociaal voorzieningsfonds

Er is een sociaal voorzieningsfonds. Als het voor de werknemer geldt, neemt hij verplicht deel.

Het Sociaal Voorzieningsfonds is een solidariteitsfonds, opgericht om onder bepaalde omstandigheden financiële steun te verlenen aan haar deelnemers. Gepensioneerde werknemers kunnen, indien zij dit willen, deelnemer blijven van het Sociaal Voorzieningsfonds. Het Sociaal Voorzieningsfonds vergoedt een deel van bepaalde kosten die de werknemer en zijn gezinsleden hebben gemaakt en die niet worden vergoed door andere uitkeringsinstanties, zoals zorgverzekeraars. Bijvoorbeeld kosten bij geboorte en adoptie, maar ook bij overlijden. Of voor een bril, contactlenzen, ooglaserverhandeling en een gehoorapparaat. Maar denk ook aan de tandarts, fysiotherapeut en gezinshulp.



Hoofdstuk 8 Contractueel

Arbeidsovereenkomst

Cosun en de werknemer ondertekenen een arbeidsovereenkomst. De cao maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst. De werknemer ontvangt een (digitaal) exemplaar van deze cao.

De arbeidsovereenkomst geldt voor bepaalde, voor onbepaalde tijd of voor bepaalde werkzaamheden (bijvoorbeeld in de campagne). Als er wijzigingen zijn in de arbeidsovereenkomst, dan ontvangt de werknemer die schriftelijk.

Proeftijd

Cosun en de werknemer kunnen een proeftijd van maximaal 2 maanden afspreken volgens de wet.

Geheimhouding

De werknemer is verplicht tot geheimhouding over alles wat hij weet over het bedrijf of de relaties van de werkgever en waarvan hij kan begrijpen dat bekend maken van de informatie schadelijk is. Deze geheimhoudingsplicht geldt zowel tijdens de arbeidsovereenkomst als tot een jaar na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Nevenwerkzaamheden

Wil de werknemer naast het werk bij de werkgever ander betaald werk gaan doen of deed hij dit al voor hij bij de werkgever komt werken? Dan moet hij dit vooraf melden aan de werkgever en vragen om toestemming. De werkgever geeft toestemming, tenzij hij een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft om toestemming te weigeren.

Concurrentiebeding

Werkgever en werknemer kunnen een concurrentiebeding afspreken van maximaal 2 jaar. Het concurrentiebeding geldt niet als de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt door een fusie, bedrijfssluiting of reorganisatie.

Schorsing

De werkgever kan de werknemer schorsen als hij denkt dat er een dringende reden voor ontslag op staande voet is. Deze schorsing is zonder loondoorbetaling en vergoedingen. De werkgever motiveert schriftelijk binnen 24 uur de reden van de schorsing. De schorsing duurt maximaal 3 werkdagen, waarin de werkgever onderzoek doet naar de feiten. De werknemer kan zich laten bijstaan en mag zich verdedigen. De werkgever zet de schorsing om in een ontslag op staande voet of hij heft de schorsing op. Als de werkgever de schorsing opheft ontvangt de werknemer alsnog de loonbetaling en vergoedingen.

Overplaatsing

De werkgever kan de werknemer tijdelijk overplaatsen naar een andere vestiging als de werknemer het er mee eens is. De werknemer kan ook vragen om overgeplaatst te worden.

De werkgever kan de werknemer verplichten om op een andere vestiging te werken als hij vindt dat dat noodzakelijk is. De werkgever houdt rekening met privéomstandigheden van de werknemer die een overplaatsing bezwaarlijk maken. De werkgever en de werknemer maken dan afspraken over de financiële gevolgen. De werkgever ondersteunt bij het vinden van woonruimte. Voor de gevolgen waar geen standaard regeling voor is zal de werkgever een passende oplossing bieden. De werkgever legt alle afspraken schriftelijk vast.

Meerdere contracten voor bepaalde tijd

Als de werknemer meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd heeft gehad, dan geldt artikel 7:668a BW.



Afwijking seizoenskrachten campagne

Er geldt een afwijking van artikel 7:668a BW als de werknemer:

- werkt bij Sensus als seizoenskracht in de functie van laborant tijdens de campagne en
- het gaat daarbij om werkzaamheden die seizoenmatige piekperiodes kennen, waardoor in die periodes inzet van extra seizoenskrachten noodzakelijk is.

In dat geval geldt dat de tussenpoos van het eerste lid van artikel [7:668a BW](#) wordt verkort tot 3 maanden. Dat betekent dat een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wordt doorbroken als er tussen twee opvolgende arbeidsovereenkomsten een tussenpoos van meer dan 3 maanden zit.

De werkgever kan deze functie van laborant tijdens de campagne bij Sensus maximaal negen maanden per jaar invullen. Deze functie kan niet aansluitend door dezelfde werknemer worden uitgeoefend in een periode van meer dan negen maanden per jaar.

Als de werknemer laborant tijdens de campagne is, dan staat dat in de arbeidsovereenkomst of in een aanvullende schriftelijke afspraak. Deze afwijking geldt op basis van [artikel 7:668a lid 13 BW](#).

Opzeggen en ontslag

In de wet staan bepalingen die het einde van de arbeidsovereenkomst regelen. Daarnaast eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt of de dag voordat de werknemer met vroegpensioen gaat.

Bij opzegging geldt een opzegtermijn volgens de wet. De werknemer heeft tenminste 1 maand opzegtermijn. De opzegtermijn start op de 1^e dag van de volgende kalendermaand na de opzegging. Opzeggen gebeurt schriftelijk.

Afwijking seizoenskrachten

De seizoenskracht die werkt als campagnemedewerker en die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft waar geen einddatum in staat, heeft een opzegtermijn van

- 1 dag als de overeenkomst 6 maanden of minder duurt
- 1 betalingsperiode als de overeenkomst een aaneengesloten periode duurt van langer dan 6 maanden.

De opzegging begint meteen.

De werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft voor het verrichten van een bepaald karwei waar geen einddatum in staat, heeft geen opzegtermijn. Hij kan meteen bij beëindiging of vermindering van de werkzaamheden worden ontslagen.

De werkgever informeert de seizoenskrachten direct na de campagne over hun inzet in de volgende campagne.



Hoofdstuk 9 Arbeidsverhoudingen

Afspraken cao-partijen

Cao-partijen zullen:

- alle verplichtingen uit deze cao nakomen en
- tijdens de duur van deze cao geen staking organiseren of bevorderen en geen actie voeren of steunen die als doel heeft de cao of de arbeidsvoorwaarden van de werknemers te wijzigen (anders dan door overleg).

De vakbonden verbinden zich nakoming van deze cao door hun leden te bevorderen. Als vakbonden geen staking of acties organiseren bij de werkgever en de werknemers toch staken of actievoeren, dan gaan de vakbondsbestuurders in gesprek met de leden van de vakbonden. Dit met als doel om te bemiddelen tussen partijen en zo medewerking te verlenen aan de ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

Als één van de cao-partijen door onvoorziene omstandigheden aanpassing van de cao noodzakelijk vindt, dan mag deze cao-partij tijdens de duur van de cao voorstellen om daarover te onderhandelen. Cao-partijen zijn in dat geval verplicht over deze wijziging te onderhandelen. Als cao-partijen het niet eens worden binnen 3 maanden na de maand waarin de wijzigingen werden voorgesteld, mag iedere cao-partij de cao per direct opzeggen.

Sociaal beleid

De werkgever heeft uitgangspunten, normen en regels van het sociaal beleid binnen de onderneming. Het sociaal beleid gaat onder andere over:

- het aantal arbeidsplaatsen en de verwachting daarover
- promotiebeleid, beoordelingsbeleid en loopbaanontwikkeling
- opleidingsbeleid
- vacaturebeleid
- aanstellings- en ontslagbeleid.

De werkgever overlegt regelmatig met de ondernemingsraad over deze onderwerpen. De vakverenigingen ontvangen jaarlijks het jaarverslag waarin ook de feitelijke gegevens staan over het sociaal beleid. Werknemers kunnen het inzien op de website van de werkgever.

Informatie

De werkgever informeert de ondernemingsraad en de vakbonden ieder kwartaal over de personeelsbezetting per vestiging. De werkgever informeert de vakbonden ten minste eenmaal per jaar over ontwikkelingen in de algemene gang van zaken in de onderneming. Het gaat vooral over de werkgelegenheid in het bedrijf (het aantal te verwachten arbeidsplaatsen tegenover de eerdere verwachtingen).

Organisatiebureaus

Als de werkgever een opdracht gericht op een reorganisatie geeft aan een organisatiebureau, licht hij de vakbonden en de ondernemingsraad in. Het maakt hierbij niet uit of er arbeidsplaatsen kunnen komen te vervallen. De werkgever laat weten wat de opdracht aan dat organisatiebureau gaat zijn. De werkgever geeft ruimte aan de vakbonden om hun visie op de opdracht te geven.

Reorganisatie, sluiting of fusie

De werkgever informeert de vakorganisaties over reorganisatie, sluiting of fusie, zo snel als de noodzakelijke geheimhouding het mogelijk maakt.

De werkgever overlegt met de vakbonden als er sociale gevolgen zijn voor een belangrijk deel van de werknemers. Dit kan gaan om bijvoorbeeld ontslag, overplaatsing of andere ernstige gevolgen.



De werkgever informeert de vakbonden over de te nemen maatregelen en de procedure die de werkgevers zal volgen en wanneer hij de werknemers inlicht. De werkgever laat de ondernemingsraad advies uitbrengen als dat volgens de wet op de ondernemingsraden moet.

De werkgever zal er alles aan doen om tijdens de looptijd van deze cao niet over te gaan tot collectief ontslag. De werkgever kan wel overgaan tot collectief ontslag als bijzondere omstandigheden het noodzakelijk maken. De werkgever overlegt met de vakbonden over deze bijzondere omstandigheden voordat hij besluit tot collectief ontslag over te gaan.

De werkgever zal in overleg met de vakbonden een sociaal plan opstellen als er voor werknemers gevolgen zijn. Zij bespreken de herplaatsingsmogelijkheden van de werknemers.

Vacatures

Als de werkgever een vacature niet kan invullen via het promotiebeleid, kan de werknemer eerder dan kandidaten van buitenaf solliciteren op die vacature.

De werkgever voert beleid op het aan het werk hebben van zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers).

Uitzendkrachten

De werkgever zet geen uitzendkrachten in voor werk dat normaal gesproken kan worden gedaan door de werknemers die bij de werkgever in dienst zijn. De werkgever kan dit werk wel door uitzendkrachten laten doen wanneer de werknemers de werkzaamheden niet op tijd af kunnen krijgen). Voorwaarden zijn:

- dat de werknemers die in dienst zijn het werk onder normale werkomstandigheden kunnen doen en
- dat het werk tijdig kan worden gedaan en
- dat bedrijfsvoering dan nog steeds behoorlijk en efficiënt is.

De werkgever zal deze werkzaamheden niet langer dan 6 aaneengesloten maanden door een uitzendkracht laten doen.

Wanneer de werkgever gebruik maakt van uitzendkrachten informeert hij daarover periodiek de vakbonden en de ondernemingsraad. De informatie bestaat in ieder geval uit deze gegevens:

- naam en adres van de uitlener(s)
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden
- het aantal ingeleende werknemers
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende werknemers.

De werkgever zal de inzet van uitzendkrachten zo veel mogelijk beperken. Als je werkgever grote groepen uitzendkrachten inleent, raadpleegt je werkgever de medezeggenschap. De vakbonden kunnen ook informatie opvragen over de inzet van uitzendkrachten.

De werkgever heeft de intentie om uitzendkrachten na de uitzendperiode een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te geven als dat mogelijk is. De werkgever en de ondernemingsraad bespreken de stand van zaken. De werkgever en het uitzendbureau verzorgen samen de opleiding van de uitzendkrachten. De uitzendkracht kan dan bijvoorbeeld een erkende vakopleiding volgen. Dit zorgt ervoor dat de uitzendkracht in de toekomst geschikter is voor de vacatures.

Als de werknemer voor hij in dienst kwam, als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt, dan telt die periode als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het maakt daarbij niet uit hoeveel arbeidsovereenkomsten je met het uitzendbureau had in die periode. Dit is een afwijking van [artikel 668a BW](#).

Uitzendkrachten werken in hetzelfde rooster en met dezelfde pauzetijden als werknemers. De uitzendkrachten ontvangen de inlenersbeloning.



Veiligheid

De werkgever zorgt voor goede arbeidsomstandigheden en neemt maatregelen voor de veiligheid van de werknemers. Je werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad regelingen hiervoor opstellen. De ondernemingsraad kan in het overleg met de werkgever spreken over alle milieu-hygiënische aspecten die horen bij het productieproces en de maatregelen die moeten worden genomen om de arbeidsplaats zo gezond en veilig mogelijk te maken. De werkgever voert de maatregelen in overleg met de ondernemingsraad uit.

De werknemer en de werkgever zorgen samen voor de fysieke en mentale veiligheid in het bedrijf. De werknemer volgt de aanwijzingen en regels hierover op. De werknemer zal de voorgeschreven beveiligingen toepassen en de persoonlijke beschermingsmiddelen gebruiken. Als er gevaar dreigt, slaat de werknemer alarm. Hij treft maatregelen voor zover hij dat kan en het binnen zijn mogelijkheden ligt. Hij meldt het dreigende gevaar meteen aan de leidinggevende of degene die over de veiligheid gaat.

De werkgever zal nieuwe werknemers voor of op de eerste werkdag voorlichten over de arbeidsomstandigheden in de werksituatie.

Mogelijkheden voor vakbonden en vakbondsleden

Faciliteiten

De werkgever zal aan de vakbonden de volgende faciliteiten bieden:

- ruimte op de publicatieborden
 - vergaderruimtes
 - de gelegenheid om leden te informeren en te raadplegen
 - betaald vrijaf voor kaderleden voor het bijwonen van bijeenkomsten van vakbonden die gaan over bedrijfsaangelegenheden
 - de gelegenheid en ruimte om onder werktijd kaderleden te spreken
 - de gelegenheid en ruimte om als regel buiten werktijd vergaderingen te organiseren die over het bedrijf gaan.
- Voorwaarde is dat het organisatorisch mogelijk is. Vakbonden overleggen steeds met de werkgever over het gebruik van de faciliteiten. Bij publicaties vraagt de vakbond vooraf toestemming aan de werkgever.

Kaderleden

De werkgever stelt jaarlijks een hoeveelheid doorbetaald vakbondsverlof beschikbaar voor

- vakbondswerk in de onderneming
- vakbondscursussen
- deelname als afgevaardigde aan bijeenkomsten van organen die staan in de statuten van de vakbond
- het bijwonen van het cao-overleg en het vooroverleg.

Hoeveel verlof nodig is, is afhankelijk van het aantal georganiseerde medewerkers in het bedrijf. De werkgever en de bestuurders van de vakbonden overleggen over het aantal uren en de besteding van de uren.

De werkgever benadeelt kaderleden van de vakbonden niet in hun positie vanwege het vakbondswerk.

Kaderleden zijn leden van de vakbond die door de vakbond zijn aangewezen om als kaderlid binnen het bedrijf te functioneren.

Werkgeversbijdrageregeling

De werkgever betaalt een bijdrage voor hun werkzaamheden aan de vakbonden die partij zijn bij deze cao.





De werkgever betaalt de bijdrage aan FNV en CNV via de Stichting Fonds Industriële bonden volgens de AWWN-regeling. De bijdrage wordt berekend over de medewerkers die op 1 december in dienst zijn. De werkgever betaalt de bijdrage voor campagnemedewerkers over een periode van 3 maanden.

De werkgever betaalt € 6.210,- per jaar als bijdrage aan VACOS. De werkgeversbijdrage aan VACOS wordt jaarlijks geïndexeerd op basis van de overeengekomen structurele stijging van de lonen.

Ongewenst gedrag

De werkgever treft maatregelen om medewerkers te beschermen tegen ongewenste intimiteit en seksuele intimidatie. Dit kan gaan om situaties waarbij iemand je lichamelijk of geestelijk, met woorden of non-verbaal lastigvalt tijdens het werk. De werknemer die zo'n situatie meemaakt, kan bij de werkgever een klacht indienen. De werkgever laat weten waar medewerkers met een klacht terecht kunnen. Als de werknemer gelijk krijgt, dan neemt de werkgever passende maatregelen.

Afspraken ouderenbeleid

De werkgever zal rekening houden met de positie van de oudere werknemers binnen de onderneming. De afspraken over ouderenbeleid zijn te vinden in:

- geen verplichting tot overwerk van werknemers van 55 jaar en ouder
- voor werknemers van 55 jaar en ouder, die langer dan 10 jaar in ploegendienst werken, geldt een andere afbouwregeling ploegentoeslag
- extra leeftijdsvakantiedagen
- seniorenuren
- pré-pensioneringsverlof van maximaal 6 dagen per jaar voor cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op de pensionering
- ouderenregeling: 80% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw
- het inroosteren van alle vrije dagen op de vrijdagen in de intercampagnetijd
- voorkomen van overplaatsing naar de ploegendienst of een andere vestiging.

Private aanvulling WW en WGA (PAWW)

Werkgever en vakbonden doen via een aparte verzamel-cao mee aan de PAWW-regeling.

Deze regeling geeft de werknemer een aanvulling op de WW na afloop van de wettelijke WW-periode of de WGA na de loongerelateerde WGA-uitkering. Voorwaarden voor deze regeling staan in de verzamelcao.

Tijdelijke regeling vervroegd uittreden (RVU) voor werknemers in ploegen

De RVU-regeling heeft een looptijd van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025 en eindigt van rechtswege, op voorwaarde van continuering van de fiscale vrijstelling door de overheid.

Als de werknemer in ploegendienst werkt, kan hij gebruik maken van de tijdelijke RVU-vrijstelling. Hierbij kan hij eerder stoppen met werken zonder dat dit als RVU wordt gezien. De werkgever geeft een bijdrage als de werknemer vervroegd met pensioen gaat. De werknemer gaat maximaal 3 jaar en minimaal 1 maand voor de AOW-leeftijd vervroegd met pensioen.

Voorwaarden zijn:

- de werknemer is 10 jaar aaneengesloten in dienst en heeft in die 10 jaar jaarrond of in de campagne in ploegen gewerkt, of
- de laatste 15 jaar, 10 jaar jaarrond of in de campagne in ploegen gewerkt.

Voor het bepalen van de jaren tellen de jaren gewerkt op basis van een uitzend- en/of detacheringsovereenkomst voor bedrijven vallende onder deze CAO ook mee, mits er minimaal 9 maanden per jaar gewerkt is in de functie waarvoor de regeling van toepassing is.

De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met wederzijds goedvinden, met ingang van de datum waarop de werknemer gebruik gaat maken van de regeling RVU.

De werknemer ontvangt een bedrag ineens ter hoogte van de wettelijke maximale RVU-drempelvrijstelling voor 24 maanden (voor 2024 € 52.368,-), bij de start van de regeling. De hoogte van de totale uitkering is afhankelijk van het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Als de werknemer voorafgaand aan de RVU-deelname gebruik maakte van de 80-90-100-regeling, dan heeft hij recht op 100% van de uitkering. Als de werknemer voorafgaand aan de RVU-deelname in deeltijd werkte, dan heeft hij recht op de uitkering naar rato.

De werknemer die gebruik wil maken van de regeling vraagt dit aan bij HR. Hij doet dit minimaal 6 maanden voor de gewenste ingangsdatum van het vervroegde vertrek. Als de werknemer voor de ingangsdatum verlof wil opnemen, dan doet hij de aanvraag voor de RVU-regeling 6 maanden voor de ingang van het verlof.

De werknemer kan naast de tegemoetkoming geen WW-uitkering uit het dienstverband aanvragen. Hij kan wel in loondienst treden, maar alleen in een functie die minder zwaar is.

De werknemer die gebruikt maakt van deze regeling heeft geen aanspraak op andere (wettelijke) regeling en of vergoeding vanwege (het einde van) de arbeidsovereenkomst, cao, bedrijfsregelingen of iets anders.

Als de werknemer een WIA-uitkering heeft, dan kan hij deelnemen naar rato van het deel dat hij arbeidsgeschikt is.

De werknemer informeert vooraf bij UWV en het pensioenfonds of de deelname invloed heeft op de WIA-uitkering of pensioen.

De werkgever is, in overleg met vakorganisaties, bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering van de RVU-regeling. De verdere voorwaarden en regels staan in het RVU-reglement.

Werkgever kan besluiten positief af te wijken van de regeling wanneer een afzonderlijk geval zou leiden tot een onwenselijke situatie. Een onwenselijke situatie kan een schrijnende situatie zijn waarbij werknemer aantoonbaar niet meer duurzaam inzetbaar is bij de werkgever (vastgesteld door de Arbo arts).

Ondertekening

Koninklijke Coöperatie Cosun U.A. en FNV, CNV en Vacos spreken deze cao af.

Koninklijke Coöperatie Cosun U.A. (Breda):

handtekeningen

FNV (Utrecht):

CNV (Utrecht):

Vacos (Dinteloord):



Salarisschalen Protocol (Oud CSM)

Salarisschalen Protocol per 1 september 2024

SALARISSCHAAL Protocol (bedragen per MAAND in Euro)

INGAANDE: 1 september 2024

Salarisgroep	1	2	3	4	5	6	7	8
0-functieperiodiek	3.264,91	3.285,47	3.311,96	3.351,68	3.404,66	3.519,41	3.720,99	4.068,20
1-functieperiodiek	3.311,96	3.341,39	3.370,83	3.412,01	3.481,19	3.616,54	3.826,92	4.165,34
2-functieperiodiek	3.370,83	3.398,76	3.434,10	3.484,12	3.569,45	3.703,31	3.925,51	4.263,88
3-functieperiodiek	3.434,10	3.464,96	3.506,18	3.565,04	3.663,64	3.794,57	4.027,01	4.371,28
4-functieperiodiek	3.503,23	3.545,89	3.588,56	3.645,94	3.744,53	3.885,76	4.137,37	4.469,86
5-functieperiodiek		3.629,76	3.675,39	3.731,28	3.826,92	3.982,87	4.234,47	4.581,68
6-functieperiodiek			3.754,82	3.807,82	3.912,24	4.075,57	4.341,87	4.678,83
7-functieperiodiek				3.891,67	3.997,59	4.162,39	4.437,52	4.780,31
8-functieperiodiek					4.088,79	4.256,54	4.537,53	4.884,77
9-functieperiodiek						4.350,69	4.649,38	4.987,77
10-functieperiodiek							4.750,90	5.090,77
11-functieperiodiek								5.196,70



SALARISSCHAAL Protocol (bedragen per MAAND in Euro)

INGAANDE: 1 september 2024

Salarisgroep	9	10	11	12	13	14
0-functieperiodiek	4.227,12	4.581,68	5.017,17	5.564,52	5.880,23	6.358,50
1-functieperiodiek	4.350,69	4.731,75	5.202,58	5.773,42	6.167,86	6.708,07
2-functieperiodiek	4.469,86	4.878,91	5.383,53	5.989,90	6.455,46	7.060,86
3-functieperiodiek	4.589,06	5.030,44	5.567,45	6.213,93	6.746,25	7.416,78
4-functieperiodiek	4.743,55	5.211,41	5.779,34	6.472,91	7.065,60	7.799,76
5-functieperiodiek	4.893,61	5.395,31	5.996,25	6.730,35	7.386,63	8.184,29
6-functieperiodiek	5.045,14	5.576,29	6.217,09	6.981,42	7.712,34	8.572,01
7-functieperiodiek	5.196,70	5.754,29	6.441,17	7.237,25	8.028,56	8.953,35
8-functieperiodiek	5.348,25	5.942,20	6.665,20	7.494,67	8.352,74	9.337,91
9-functieperiodiek	5.530,66	6.163,09	6.921,02	7.785,47	8.703,85	9.755,80
10-functieperiodiek	5.708,71	6.388,73	7.180,05	8.073,06	9.055,03	10.172,10
11-functieperiodiek	5.891,34	6.619,12	7.434,28	8.363,84	9.407,80	10.590,01

Salarisschalen Protocol per 1 maart 2025
SALARISSCHAAL Protocol (bedragen per MAAND in Euro)

INGAANDE: 1 maart 2025

Salarisgroep	1	2	3	4	5	6	7	8
0-functieperiodiek	3.313,88	3.334,76	3.361,64	3.401,96	3.455,73	3.572,21	3.776,81	4.129,23
1-functieperiodiek	3.361,64	3.391,51	3.421,39	3.463,19	3.533,41	3.670,79	3.884,33	4.227,82
2-functieperiodiek	3.421,39	3.449,75	3.485,61	3.536,38	3.622,99	3.758,86	3.984,39	4.327,84
3-functieperiodiek	3.485,61	3.516,94	3.558,77	3.618,51	3.718,60	3.851,49	4.087,41	4.436,85
4-functieperiodiek	3.555,77	3.599,08	3.642,39	3.700,63	3.800,69	3.944,05	4.199,43	4.536,91
5-functieperiodiek		3.684,20	3.730,52	3.787,25	3.884,33	4.042,61	4.297,99	4.650,40



SALARISSCHAAL Protocol (bedragen per MAAND in Euro)

6-functieperiodiek			3.811,15	3.864,93	3.970,92	4.136,70	4.406,99	4.749,01
7-functieperiodiek				3.950,05	4.057,56	4.224,82	4.504,08	4.852,02
8-functieperiodiek					4.150,12	4.320,39	4.605,60	4.958,04
9-functieperiodiek						4.415,96	4.719,12	5.062,59
10-functieperiodiek							4.822,16	5.167,13
11-functieperiodiek								5.274,65

SALARISSCHAAL Protocol (bedragen per MAAND in Euro)

INGAANDE: 1 maart 2025

Salarisgroep	9	10	11	12	13	14
0-functieperiodiek	4.290,52	4.650,40	5.092,43	5.647,99	5.968,43	6.453,88
1-functieperiodiek	4.415,96	4.802,73	5.280,62	5.860,02	6.260,38	6.808,70
2-functieperiodiek	4.536,91	4.952,09	5.464,28	6.079,75	6.552,29	7.166,78
3-functieperiodiek	4.657,89	5.105,90	5.650,96	6.307,14	6.847,44	7.528,03
4-functieperiodiek	4.814,70	5.289,58	5.866,03	6.570,01	7.171,59	7.916,76
5-functieperiodiek	4.967,02	5.476,24	6.086,19	6.831,31	7.497,43	8.307,05
6-functieperiodiek	5.120,82	5.659,93	6.310,35	7.086,14	7.828,02	8.700,59
7-functieperiodiek	5.274,65	5.840,60	6.537,78	7.345,81	8.148,99	9.087,65
8-functieperiodiek	5.428,47	6.031,34	6.765,17	7.607,09	8.478,03	9.477,98
9-functieperiodiek	5.613,62	6.255,54	7.024,83	7.902,25	8.834,41	9.902,14
10-functieperiodiek	5.794,34	6.484,56	7.287,75	8.194,16	9.190,85	10.324,68
11-functieperiodiek	5.979,71	6.718,41	7.545,79	8.489,30	9.548,91	10.748,87



Betekenis

Werkgever

- Koninklijke Coöperatie Cosun U.A.
- Cosun Beet Company
- de hoofdkantoororganisatie van Cosun
- Sensus BV

Vakbond

een vereniging van werknemers, die als doel heeft de belangen van zijn leden te behartigen en die partij is bij deze cao. Dit zijn [FNV](#), [CNV](#) en [Vacos](#).

Medewerker / werknemer

De persoon die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever en waarvan de functie is ingedeeld in één van de functiegroepen 1 t/m 14. Daar waar "hij" of "zijn" staat, bedoelen we ook "zij", "haar" of "hen", "zij".

Stagiaires en vakantiewerkers zijn geen werknemer in de zin van deze cao.

Uitzendkracht

De persoon die werkt in de onderneming van de werkgever en geen dienstverband heeft met deze werkgever. De werkgever huurt de persoon in via het uitzendbureau.

Schaalsalaris / maandsalaris

het salaris (in de tabel) dat hoort bij je functie en het aantal functie jaren. Dit is het salaris per maand.

Maandinkomen

het schaalsalaris en de vaste toeslagen als je die hebt. Dit zijn: garantieregeling, vaste toeslag, ploegentoeslag, BO-toeslag, afbouwregeling ploegentoeslag)

Vaste toeslagen

ploegentoeslag, avond- en nachturentoeslag en persoonlijke toeslag. De andere toeslagen vallen niet onder de vaste toeslagen.

Jaarinkomen

12 x je maandinkomen dat je hebt verdiend in het afgelopen jaar. Als je korter in dienst was, dan bereken je je maandinkomen over die maanden.

Uursalaris

1/174 deel van je schaalsalaris per maand

Uurinkomen

1/174 deel van je maandinkomen

Campagne

De periode van de campagnewerkzaamheden

Intercampagne

De periode tussen de campagnes

Diksapraffinage

De periode waarin diksap wordt verwerkt. In deze periode gelden alle cao-artikelen op dezelfde manier als in de campagne.



OR

De ondernemingsraad

WML

Wet minimumloon

Doelgroep Participatiewet

Personen van wie is vastgesteld dat zij vanwege een arbeidsbeperking niet in staat zijn met voltijdse arbeid 100 % van het WML te verdienen maar die wel arbeidsmogelijkheden hebben: Wajongers, SW'ers op de wachtlijst en andere personen behorende tot de groep van de Participatiewet vanaf 2015.

Pensioengrondslag

Het inkomen waarover je pensioen opbouwt volgens de regels van de pensioenregeling.

