

Tekstvoorstellen cao Zoetwaren

PREAMBULE

Het werken in de zoetwarenbranche betekent veelal zwaar werk, niet zelden op onregelmatige uren. Cao-partijen hebben getracht een samenhangend pakket aan maatregelen te treffen waardoor werknemers beter in staat worden gesteld om langer door te werken. Het zware werk vergt ook veel van jongeren; daarom is ook voor hen een aantal ontzie-maatregelen opgenomen in de cao. Het geheel beoogt een levensfasebewust personeelsbeleid te formuleren. Een belangrijk onderdeel van dit beleid is de hersteltijd die met name oudere en jongere werknemers nodig hebben om van het fysiek en mentaal zware werk te kunnen herstellen. Daarom is het vooral voor deze werknemers van belang dat zij extra tijd krijgen om te recupereren, opdat zij hun werkzaamheden zo fit en vitaal mogelijk kunnen blijven verrichten en duurzaam inzetbaar blijven. Andere maatregelen zijn bijvoorbeeld het verruimen van de 80-90-100-maatregel en het verlenen van voorrang voor het verrichten van dagdiensten aan werknemers van 55 jaar of ouder. Extra vrije dagen zijn een geschikt middel om de werknemer in naar mate hij ouder wordt in toenemende mate staat te stellen om de extra rust te nemen die noodzakelijk is om te blijven voldoen aan de fysieke en mentale eisen die van hen verlangd worden. Naarmate werknemers ouder worden neemt de belastbaarheid steeds verder af. Cao-partijen hebben gemeend dat naarmate de leeftijd van de werknemers stijgt, zij meer behoefte hebben aan recuperatie, zodat een oplopend aantal vrije dagen een passende maatregel is om de inzetbaarheid van oudere werknemers te waarborgen.

Artikel 2

WERKINGSFEER EN ALGEMENE BEPALINGEN

7 Uitzendkrachten

a Beloning van uitzendkrachten gebeurt met inachtneming van het bepaalde in de cao voor Uitzendkrachten (ABU-CAO)

b De werkgever zal zich ervan vergewissen dat de uitzendkracht de inlenersbeloning ontvangt conform het bepaalde in deze cao

(huidige sub b en d cao 2018 komt te vervallen)

ARTIKEL 6

INDIENSTTREDING UITZENDKRACHTEN

1 De periode waarin een werknemer, voorafgaand aan het tijdstip van indiensttreding, aansluitend werkzaam is geweest als uitzendkracht bij een werkgever geldt als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ongeacht het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dat de uitzendkracht met het uitzendbureau heeft gehad in deze periode.

2 Een werkgever zal aan een uitzendkracht, die in een periode van 3 jaar 130 weken werkzaam is geweest in de onderneming, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbieden, tenzij de werkgever kan aantonen dat er geen passende functie voorhanden is.

Hoofdstuk 3

Arbeidsduur en arbeidstijden

Artikel 8a

80/90/100 regeling

1. Werknemers die de laatste 10 jaar onafgebroken bij dezelfde werkgever of zijn rechtsvoorganger(s) hebben gewerkt kunnen vanaf 8 jaar voorafgaand aan de voor hen geldende AOW-gerechtigde leeftijd, onder bepaalde voorwaarden, deelnemen aan de 80/90/100 regeling en daarmee de arbeidsduur verkorten met 20% teneinde de werknemer fysiek en mentaal langer inzetbaar te houden in zijn functie en werkrooster.
2. In bijlage XII is een toelichting, de voorwaarden en vereiste voor deelname aan de 80/90/100 regeling opgenomen.

BIJLAGE XII

80/90/100 REGELING

1. In de bedrijfsomgeving van werkgever komen onregelmatige werktijden en vol/semi-continuroosters veelvuldig voor. Iedere werknemer kan conform de Wet Flexibel Werken de werkgever om vermindering van de arbeidsduur verzoeken.
2. Deze regeling stelt de werknemer met een dienstverband van tenminste 0,7 fte in de gelegenheid om vanaf 8 jaar voorafgaand aan de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd, de arbeidsduur met 20% te verkorten teneinde de werknemer fysiek en mentaal langer inzetbaar te houden in zijn functie en werkrooster.
3. De daarvoor bij werkgever geldende bijzondere voorwaarden en arbeidsvoorwaarden worden geregeld in deze regeling.

Toepassing en voorwaarden

4. Deze regeling geldt voor de werknemer waarvoor de cao voor de Zoetwarenindustrie van toepassing is of met wie deze regeling na 1 juli 2017 is overeengekomen.
5. De werknemer dient vooralsnog de laatste 10 jaar voor deelname aan de regeling onafgebroken bij dezelfde werkgever of zijn rechtsvoorganger(s) te hebben gewerkt in een dienstverband van tenminste 0,7 fte .
6. De werknemer met een dienstverband van tenminste 0,7 fte wordt éénmalig in de gelegenheid gesteld zijn arbeidsduur met 20% te verkorten met behoud van 50% van het maandinkomen over deze arbeidsduurverkortings en met behoud van de pensioenopbouw over 100/90 deel van het pensioengevend salaris.
7. Onder maandinkomen wordt in deze regeling verstaan: het salaris als bedoeld in artikel 1 lid 9 cao en de roostertoeslag, na toepassing van deze regeling.
8. Verdere verkortings van de arbeidsduur is volledig voor rekening van de werknemer

9. Voor de werknemer die van deze regeling gebruik maakt vervallen de ontziebepalingen van de cao, te weten artikel 35 (extra vrije uren), artikel 36 (nachtarbeid) en artikel 41 (vrije uren oudere werknemers) van de cao.
10. Voor de werknemer die van deze regeling gebruik maakt, vervalt het recht op vermeerdering van de arbeidsduur.
11. De regeling eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
12. De verdeling van de pensioenpremie vindt plaats overeenkomstig de geldende verdeling, thans in de verhouding 1/3 voor werknemer en 2/3 voor werkgever.
13. Na de arbeidsduurverkorting gelden de overige arbeidsvoorwaarden gekoppeld aan de arbeidsduur naar rato van de arbeidsduur en de arbeidsvoorwaarden gekoppeld aan het inkomen gelden naar rato van het inkomen.

Aanvraag deelname regeling

14. De deelnamegerechtigde werknemer zal tenminste 2 maanden voorafgaand aan de beoogde ingangsdatum waarop hij de hier bedoelde arbeidsduurverkorting wil laten ingaan, daartoe schriftelijk een verzoek bij de werkgever indienen.
15. Het bepalen van de uren waarop niet wordt gewerkt zal in overleg en rekening houdend met de bedrijfsomstandigheden plaatsvinden. De arbeidsduurverkorting vindt echter zoveel mogelijk plaats door korter te werken per week of korter te werken binnen de ploegencyclus van de ploegendienst waarin de werknemer werkt.
16. De werknemer die gebruik maakt van deze regeling en vervolgens minder dan 50% van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 8 lid 1 cao gaat werken, komt op de datum dat deze kortere arbeidsduur ingaat niet meer in aanmerking voor deze regeling.
17. De werknemer die gebruik maakt van deze regeling kan geen overwerk claimen en niet verplicht worden tot meerwerk of overwerk. In geval de werknemer wel meerwerk of overuren verricht is voor de betreffende uren de normale beloning van toepassing voor meerwerk en overwerk van deze cao.
18. De deelname van de werknemer aan deze regeling wordt schriftelijk door de werkgever bevestigd.

Slotbepalingen

19. Bij relevante wijzigingen in de kosten van deze regeling ten gevolge van wijzigingen in de AOW, fiscale en/of verzekeringsrechtelijke wetgeving treden partijen in overleg over kostenneutrale aanpassing van de regeling.
20. De werknemer die gebruik maakt van deze regeling mag daarnaast geen betaalde arbeid voor derden verrichten, tenzij daarover overeenstemming bestaat met de werkgever.
21. Bij deelname aan de regeling door de werknemer bestaat in beginsel geen recht tot herstel van de oorspronkelijke arbeidsduur van het dienstverband en herstel van de ontziebepalingen te weten: de artikelen 35 (extra vrije uren), 36 (nachtarbeid) en 41 (vrije uren oudere werknemers) van de cao.

22. Deze regeling kan op geen enkele wijze cumuleren met andere faciliteiten uit de cao tot vermindering van de arbeidsduur of inkomenssuppletie in het kader van duurzame inzetbaarheid of ontziebepalingen.
23. Werkgever heeft op bedrijfsniveau de mogelijkheid om in positieve zin van deze regeling af te wijken., mits de werknemer tenminste 50% van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 8 lid 1 cao blijft werken
24. Onrechtmatig gebruik van deze regeling kan leiden tot beëindiging van deelname aan de regeling.
25. De regeling is voor de laatste maal gewijzigd per 1 januari 2019 en zal door cao partijen jaarlijks worden geëvalueerd, waarbij zij eventueel kunnen besluiten tot verdere uitbreiding/vervroeging uittreding.

ARTIKEL 18

CAO À LA CARTE

ALGEMEEN

- 1 a In overleg met de ondernemingsraad, dan wel, bij het ontbreken van dit orgaan, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging of het personeel, kan een keuzemodel arbeidsvoorwaarden worden vastgesteld.
- b Als conform lid 1 sub a geen keuzemodel arbeidsvoorwaarden wordt vastgesteld, gelden voor wat betreft de in de leden 2 en 3 genoemde onderwerpen, de desbetreffende artikelen elders in de cao.

BRONNEN EN DOELEN

- 2 a Bronnen zijn arbeidsvoorwaarden die kunnen worden ingebracht in het keuzemodel arbeidsvoorwaarden om te kunnen worden uitgeruild voor andere arbeidsvoorwaarden.
- b Doelen zijn arbeidsvoorwaarden die door de inzet van de onder a. genoemde bronnen kunnen worden gerealiseerd.
- c Bronnen en doelen vertegenwoordigen een aanspraak in tijd of in geld.
- d De uit te ruilen arbeidsvoorwaarden zijn:

Bronnen	Doelen
<ul style="list-style-type: none"> • Bovenwettelijke vakantiedagen • Bruto loon 	<ul style="list-style-type: none"> • Sparen van vakantiedagen voor bijvoorbeeld langdurig verlof of in het kader van duurzame inzetbaarheid • Extra vrije tijd met een maximum van 10 vakantiedagen op jaarbasis, mits huidige aantal vakantiedagen ontoereikend is. • Vergoeding studiekosten, indien en voor zover deze kosten gericht zijn vrijgesteld van loonheffingen

	<ul style="list-style-type: none"> • Omzetten naar persoonlijk budget t.a.v. duurzame inzetbaarheid o.a. opleiding, zorgtaken, financiële scan en andere DIM-stimulerende initiatieven • Bruto loon
<ul style="list-style-type: none"> • Extra vrije leeftijds-uren (artikel 35) • Extra vrije uren nachtarbeid (artikel 36) 	<ul style="list-style-type: none"> • Vergoeding studiekosten, indien en voor zover deze kosten gericht zijn vrijgesteld van loonheffingen • Omzetten naar persoonlijk budget t.a.v. duurzame inzetbaarheid o.a. opleiding, zorgtaken, financiële scan en andere DIM-stimulerende initiatieven

e Naast de hierboven genoemde geld- en tijdaanspraken kunnen op initiatief van werkgevers en werknemers andere zaken als bronnen en/of doelen worden aangemerkt. In dat geval moeten deze bronnen en/of doelen echter wel vooraf voor toestemming aan de Beroepscommissie worden voorgelegd.

f Bruto loon dat in het kader van deze keuzeregeling wordt uitbetaald, zal worden uitbetaald onder inhouding van de loonheffingen.

RANDVOORWAARDEN

- 3 a In overleg met de ondernemingsraad, dan wel in overleg met de personeelsvertegenwoordiging of bij afwezigheid daarvan met het personeel, wordt vastgesteld op welk moment en over welke termijn de werknemer zijn keuze maakt.
- b Registratie van de door dit systeem opgebouwde aanspraken vindt plaats in geld. Op het tijdstip dat de werknemer de keuze maakt voor de besteding in tijd worden de aanspraken in geld omgezet in de waarde in tijd op dat moment.
- c Voor de toepassing van het keuzemodel arbeidsvoorwaarden is de waarde van een dag bepaald op 1/261 deel van het inkomen als genoemd in artikel 1, lid 10 op jaarbasis. De koop- of verkoop van vakantiedagen werkt niet door naar de grondslag van de vakantietoeslag en overige loonafhankelijke arbeidsvoorwaarden zoals het uurloon en pensioen.
- d Als een werknemer gebruikt maakt van het keuzemodel zijn de eventuele consequenties op het gebied van belastingen, sociale verzekeringen en pensioen voor rekening van de werknemer. e In overleg met de ondernemingsraad, dan wel bij het ontbreken van dit orgaan in overleg met de personeelsvertegenwoordiging of het personeel, wordt vastgesteld op welke wijze de gespaarde tijdsanspraken die het resultaat zijn van dit keuzemodel, worden geadmistreerd en zeker worden gesteld.
- e In overleg met de ondernemingsraad, dan wel bij het ontbreken van de orgaan in overleg met de personeelsvertegenwoordiging of het personeel, wordt vastgesteld op welke wijze de gespaarde tijdsanspraken die het resultaat zijn van dit keuzemodel, worden geadmistreerd en zeker worden gesteld.

- f Extra vrije leeftijds-uren (artikel 34) en extra vrije uren nachtarbeid (artikel 36) kunnen niet worden uitgeruild tegen bruto loon.

KOPEN VAN VAKANTIEDAGEN

- 4 a De werknemer kan, als de werkgever geen 'à la Carte'-regeling aanbiedt, op jaarbasis 10 vakantiedagen kopen indien het vakantiesaldo in het lopende kalenderjaar ontoereikend is. De waarde van een dag wordt berekend overeenkomstig het in lid 3 sub c gestelde.
- b Gekochte vrije dagen kunnen niet worden meegenomen naar volgende jaren of worden gebruikt voor andere doeleinden dan het genieten van vakantie. Als per 31 december van het jaar waarin de vakantiedagen zijn gekocht blijkt dat niet alle dagen en/of uren zijn genoten, dan zullen de resterende uren worden uitbetaald op basis van hetzelfde loonniveau als waarover ze zijn gekocht.

ARTIKEL 21 AFBOUWREGELING

Wijziging ploegenrooster

- 1 Indien op initiatief van de werkgever wordt overgeschakeld van een werkrooster met een lagere- of geen roostertoeslag, geldt over het verschil tussen de oorspronkelijke roostertoeslag en de nieuwe roostertoeslag voor de werknemer die direct voorafgaand aan deze roosterwijziging aaneengesloten werkzaam is geweest in een werkrooster met arbeid buiten het dagvenster de volgende afbouwregeling:

Aantal jaar waarin werknemer aaneengesloten arbeid heeft verricht buiten het dagvenster:	Percentage afbouw per weken over het verschil tussen de oorspronkelijke toeslag en nieuwe toeslag:				
	100%	80%	60%	40%	20%
1 tot 2 jaar	1 ^e t/m 6 ^e week	7 ^e t/m 18 ^e week	19 ^e t/m 30 ^e week	31 ^e t/m 42 ^e week	43 ^e t/m 52 ^e week
2 tot 5 jaar	1 t/m 12 ^e week	13 ^e t/m 36 ^e week	37 ^e t/m 60 ^e week	61 ^e t/m 84 ^e week	85 ^e t/m 104 ^e week
5 tot 10 jaar	1 ^e t/m 18 ^e week	19 ^e t/m 54 ^e week	55 ^e t/m 90 ^e week	91 ^e t/m 126 ^e week	127 ^e t/m 156 ^e week
Meer dan 10 jaar	1 ^e t/m 24 ^e week	25 ^e t/m 72 ^e week	73 ^e t/m 120 ^e week	121 ^e t/m 168 ^e week	169 ^e t/m 208 ^e week

2. Werknemers van 45 jaar en ouder die in een werkrooster werkzaam zijn waarin regelmatig nachtdiensten voorkomen, kunnen een verzoek indienen om één of meer nachtdiensten minder te gaan werken tegen inlevering van vakantiedagen en/of loon. Dit verzoek zal worden gehonoreerd tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet. De behandeling van het verzoek geschiedt conform vereisten Wet Flexibel Werken (verzoek om deeltijdarbeid).
3. Een werknemer van 55 jaar of ouder kan niet worden verplicht om vanuit de dagdienst in ploegendienst te gaan werken.

4. In afwijking van het in lid 1 bepaalde blijft het oude artikel 21 en 22, zoals tot 1 januari 2019 in de cao opgenomen (Bijlage ...), van toepassing voor de werknemer die voor 1 januari 1969 geboren is.

BIJLAGE ARTIKEL 21 AFBOUWREGELING TOESLAG (oud)

Ploegenrooster naar dagrooster

1 Indien door de werkgever wordt overgeschakeld van een werkrooster met arbeid buiten het dagvenster naar een werkrooster waarin uitsluitend binnen het dagvenster arbeid wordt verricht, geldt voor de werknemer die direct voorafgaand aan deze roosterwijziging ten minste een jaar aaneengesloten in een werkrooster met arbeid buiten het dagvenster heeft gewerkt, de volgende afbouwregeling ten aanzien van de roostertoeslag:

a gedurende de 1e tot en met de 12e week ontvangt de werknemer 100% van de roostertoeslag die op hem van toepassing was; voorts achtereenvolgens:

b gedurende de 13e t/m 36e week: 80% van de roostertoeslag;

c gedurende de 37e t/m 60e week: 60% van de roostertoeslag;

d gedurende de 61e t/m 84e week: 40% van de roostertoeslag;

e gedurende de 85e t/m 104e week: 20% van de roostertoeslag.

Wijziging ploegenrooster

2 Indien door de werkgever wordt overgeschakeld van een werkrooster met een hogere roostertoeslag naar een werkrooster met een lagere roostertoeslag, geldt voor de werknemer die direct voorafgaand aan deze roosterwijziging ten minste een jaar aaneengesloten in werkrooster met arbeid buiten het dagvenster heeft gewerkt, de volgende afbouwregeling ten aanzien van de hogere roostertoeslag tot het moment dat de lagere roostertoeslag is bereikt:

a gedurende de 1e tot en met de 12e week ontvangt de werknemer 100% van de hogere roostertoeslag die op hem van toepassing was; voorts achtereenvolgens:

b gedurende de 13e t/m 36e week: 80% van de roostertoeslag;

c gedurende de 37e t/m 60e week: 60% van de roostertoeslag;

d gedurende de 61e t/m 84e week: 40% van de roostertoeslag;

e gedurende de 85e t/m 104e week: 20% van de roostertoeslag.

AFBOUWREGELING BIJ INVOERING KLOKURENMATRIX

3 Indien bij invoering van de klokurenmatrix een werknemer een lagere toeslag krijgt dan hij op basis van de cao voorheen kreeg, geldt over het verschil tussen de oorspronkelijke ploegentoeslag en de nieuwe roostertoeslag de volgende afbouwregeling

a gedurende de 1e tot en met de 12e week ontvangt de werknemer 100% van dit verschil;

b gedurende de 13e t/m 36e week: 80% van dit verschil;

c gedurende de 37e t/m 60e week: 60% van dit verschil;

d gedurende de 61e t/m 84e week: 40% van dit verschil;

e gedurende de 85e t/m 104e week: 20% van dit verschil.

Indien bij invoering van de klokurenmatrix onbillijke situaties ontstaan zullen aanvullende afspraken op bedrijfsniveau gemaakt worden.

ARTIKEL 22 OVERGANGSREGELING OUDERE WERKNEMER EN NACHTARBEID (oud)

1. Dit artikel geldt alleen voor de werknemer die voor 1 januari 1969 geboren is.
2. Op het moment dat de werknemer van 55 jaar en ouder ten minste 5 aaneengesloten jaren in een werkrooster met arbeid tussen 23:00 uur en 6:00 uur heeft gewerkt, geniet hij voorrang bij plaatsing in een vacante dagdienstfunctie; hiertoe kan hij op zijn verzoek op een wachtlijst worden geplaatst. Op het moment dat hij gaat werken in een dagdienstfunctie, geldt de volgende afbouwregeling ten aanzien van zijn roostertoeslag:
 - a gedurende de 1e tot en met de 36e week ontvangt de werknemer 80% van de roostertoeslag die op hem van toepassing was; voorts achtereenvolgens:
 - b gedurende de 37e t/m 72e week: 60% van de roostertoeslag;
 - c gedurende de 73e t/m 108e week: 40% van de roostertoeslag;
 - d gedurende de 109e t/m 144e week: 20% van de roostertoeslag.
3. In afwijking van het in lid 2 bepaalde, behoudt de werknemer van 50 jaar en ouder op het moment dat hij in de sector tenminste 25 aaneengesloten jaren in een werkrooster met arbeid tussen 23:00 uur en 6:00 uur heeft gewerkt, de laatstgenoten roostertoeslag volledig op het moment van overplaatsing op verzoek van de werkgever naar een werkrooster zonder arbeid tussen 23:00 uur en 6:00 uur en de werknemer niet instemt met afbouw van de roostertoeslag.

Als de werknemer van 55 jaar en ouder die in de sector ten minste 25 aaneengesloten jaren in een werkrooster met arbeid tussen 23:00 uur en 6:00 uur heeft gewerkt, instemt met de wijziging van het rooster of op eigen verzoek overgeplaatst wordt naar een werkrooster zonder arbeid tussen 23:00 uur en 6:00 uur, wordt de roostertoeslag als volgt afgebouwd:

 - a gedurende de 1e tot en met de 36e week ontvangt de werknemer 80% van de roostertoeslag;
 - b gedurende de 37e t/m 108e week: 60% van de roostertoeslag;
 - c vanaf de 109e week: 50% van de roostertoeslag.

ARTIKEL 35 EXTRA VRIJE UREN

1 Om tegemoet te komen aan de verminderde belastbaarheid van de oudere werknemer heeft deze, boven op de in artikel 34 lid 1 genoemde vakantieuren, aanspraak op extra vakantie volgens onderstaande regeling, bij aanvang van het jaar waarin hij de leeftijd bereikt van:

- 46 tot en met 50 jaar: 2 diensten;
- 51 tot en met 55 jaar: 3 diensten;
- 56 tot en met 60 jaar: 4 diensten;
- 61 jaar en ouder: 5 diensten.

2 De werknemer die ten minste 25, respectievelijk 30, respectievelijk 40 aaneengesloten jaren in dienst van de onderneming werkzaam is geweest, ontvangt jaarlijks 2 diensten, respectievelijk 3 diensten, respectievelijk 4 diensten extra vakantie met behoud van inkomen (diensttijdvakantie).

3 Cumuleren van de onder lid 1 en 2 genoemde bepalingen is niet mogelijk.

4 De werknemer dient de extra vrije uren uiterlijk op 31 december van het jaar waarin de rechten zijn toegekend op te nemen, tenzij er tussen werknemer en werkgever een concreet spaardoel overeengekomen is die leidt tot recuperatie ofwel de extra uren worden uitgeruild volgens de cao à la carte regeling zoals vastgelegd in artikel 18.

ARTIKEL 36

NACHTARBEID

De werknemer die werkzaam is in een werkrooster waarin gemiddeld per roostercyclus 4 of meer nachtdiensten per 3 weken voorkomen, heeft boven op de in artikel 34 lid 1 genoemde vakantie-uren aanspraak op 2 diensten extra vakantie.

De werknemer dient de 2 extra diensten uiterlijk op 31 december van het jaar waarin de rechten zijn toegekend op te nemen, tenzij er tussen werknemer en werkgever een concreet spaardoel overeengekomen is die leidt tot recuperatie ofwel de extra diensten worden uitgeruild volgens de cao à la carte regeling zoals vastgelegd in artikel 18.

BIJLAGE

Protocol Pilot verkorting aanzegtermijn en lengte roosters

Om tot flexibiliteit en meer vaste banen te komen wordt voor de duur van de cao gestart met een pilot waarbij de aanzegtermijn van roosters kan worden verkort zodat werkgevers beter in staat zijn om pieken en dalen in de productie met vast personeel op te kunnen vangen en minder uitzendkrachten in piekperiodes ingezet hoeven te worden.

Voorwaarden voor deelnemende bedrijven:

- de aanzegtermijn mag worden verkort naar 6 werkdagen te rekenen vanaf vrijdag en het rooster wordt voor een periode van minimaal 2 weken vastgesteld. Dat betekent in de praktijk dat roosters voortaan tenminste twee vrijdagen voordat het werkrooster ingaat door de werkgever aan de werknemer moeten worden meegedeeld;
- Deelnemende bedrijven committeren zich om in het pilotjaar een vermindering van het gemiddelde aantal uitzendkrachten te realiseren t.o.v. kalenderjaar 2018, hiervoor geldt:
Bedrijven met >30% uitzenduren realiseren een vermindering van 25%
Bedrijven met <30% uitzenduren realiseren een vermindering van 15%
Bedrijven met <25% uitzenduren realiseren een vermindering van 10%
- De verkorte aanzegtermijn en periode van 2 weken mag maximaal één jaar worden toegepast tijdens de gehele looptijd van deze cao.
- Bedrijven overleggen een 0-meting over het kalenderjaar 2018 m.b.t. het gemiddelde aantal uitzenduren en een eindmeting na één jaar inclusief accountantsverklaring.

VBZ zal zich inspannen om 6 bedrijven te vinden die deel willen nemen aan de pilot.

Gezamenlijk doel is een succesvolle pilot, waaruit blijkt dat een verkorte aanzegtermijn van roosters substantieel bijdraagt aan het reduceren van de inzet van uitzendkrachten en daarmee het stimuleren van meer vaste banen. De pilot zal door cao-partijen worden geëvalueerd in het Georganiseerd Overleg. In dat overleg zullen partijen vaststellen óf en onder welke voorwaarden een verkorte aanzegtermijn kan worden vastgelegd in de cao.