



Vakmensen



cao Zoetwaren

2019  
→  
2020

## Veelgestelde vragen (en antwoorden) over de **Cao Zoetwaren 2019 – 2020**

*(inclusief hoofdstuk met rechten van uitzendkrachten)*

Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend. Het is puur een samenvatting en uitleg van de regelingen. Werknemers en werkgevers kunnen uitsluitend aan de officiële cao-teksten rechten ontleenen.

Dit boekje is gebaseerd op de Cao Zoetwaren 2019 - 2020.

# Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Loopbaanscan	5
Vakantiedagen	6
Feestdagen	10
Overuren	12
Afbouw	13
Roosteraankondiging	18
Generatiepact 80-90-100	19
Ploegentoeslag	20
Cao	20
Uitzendkrachten	22

## Voorwoord

Dit is het vraag- en antwoordboekje dat hoort bij de cao Zoetwaren 2019 - 2020. Een handig naslagwerk, waarin je in begrijpelijke taal nadere uitleg van cao-artikelen vindt en dat antwoorden geeft op veelvoorkomende vragen. Let op: dit vragenboekje is een aanvulling op de cao, je kunt er geen rechten aan ontleen (dat kan alleen aan het cao-boekje zelf).

Wat ons betreft wordt het volgende cao-boekje makkelijker te lezen. Omdat dat nog best een tijd duurt (op zijn vroegst 2021), kun jij hier direct lezen wat je rechten en plichten zijn.

Wil jij naast dit uitlegboekje ook een eigen cao-boekje? Die komen we zoveel mogelijk bij jou als CNV-lid op je bedrijf brengen.

Heb je toch nog vragen die niet beantwoord zijn? Neem dan contact op met CNV Info, telefoon: 030 75 11 007 of e-mail [info@cnvvakmensen.nl](mailto:info@cnvvakmensen.nl).

### **Roel van Riezen**

Cao-onderhandelaar CNV Vakmensen



# Loopbaanscan van 1000 euro

## ■ Ik heb gehoord dat je 1000 euro kunt krijgen voor scholing. Klopt dat? (inleiding pag. 2 cao)

Een verplichte cursus moet je werkgever helemaal betalen, maakt niet uit hoe duur die is. Maar misschien wil jij een training doen die niet direct met je werk te maken heeft. Als die opleiding je wel verder kan helpen op de arbeidsmarkt, dan betaalt het Sociaal Fonds Zoetwaren de eerste 1000 euro. Lees maar wat Nico Serfaes heeft gedaan.

### ***‘Al wil je fietsenmaker worden’***

Nico Serfaes (62) werkt als operator bij Koninklijke Peijnenburg in Geldrop, waar peperkoek wordt gemaakt. Hij is betrokken bij alle processen van de productie. Van deeg maken en mengen met kruiden tot aan het bakken in de oven. Heel divers en afwisselend. Nico: ‘Ik wist dat er opleidingsgeld in het sociaal fonds Zoetwaren beschikbaar was en dacht bij mezelf: waarom zou ik er geen gebruik van maken? Ik heb een cursus inleiding-recht gevolgd. Dit omdat het van pas zou kunnen komen omdat ik bij Koninklijke Peijnenburg in de or zit.’

### **Ruim voldoende**

1000 euro was in het geval van Nico ruim voldoende om alle kosten mee te dekken. ‘Ik heb mijn collega’s over de mogelijkheid verteld en ook iemand aangemeld. Die heeft uiteindelijk een cursus air brush gedaan, omdat hij zelf veel taarten maakt en zich daar verder in wil ontwikkelen.’

Wat Nico betreft is het echt een mooie cao-afspraken. ‘En bovendien helemaal niet moeilijk om aan te vragen’, zegt hij. ‘Je dient gewoon een verzoek inclusief motivatie in bij brancheorganisatie VBZ. Daarin zet je welke opleiding je wilt gaan doen en hoeveel geld dat kost. Een keer in de zoveel tijd worden alle aanvragen door het G.O. besproken. Hier zitten werkgevers van de brancheorganisatie en vakbonden in. Het G.O. beoordeelt en honoreert in de meeste gevallen de aanvragen.’

### **Stimulans**

Nico drukt zijn collega’s dan ook op het hart ook gebruik te maken van het opleidingsfonds. ‘Het is bedoeld om je zelf te ontwikkelen. Misschien wil je verder leren of ooit eens wat anders gaan doen. Het geld mag je immers ook gebruiken om een opleiding te doen die niet gerelateerd is aan de zoetwarenbranche. Al wil je fietsenmaker worden. Echt een mooie stimulans om jezelf te ontwikkelen en je horizon te verbreden.’

## ■ Ik denk wel eens: wil ik dit werk blijven doen? Waar kan ik meer informatie vinden? (inl. pag. 2 cao)

Op zoetwaren.jamesloopbaan.nl kun je een gratis scan doen. Niemand anders dan jij krijgt de resultaten te zien. Een scan geeft een eerste idee. Wil je een wat gedegen advies? Je kunt na het invullen van de scan een gratis loopbaangesprek krijgen bij James. Onafhankelijk en deskundig.

## Vakantiedagen (artikel 34, 35, 36 cao)

### ■ **Ik wil zo veel mogelijk tijd opsparen. Ik hoor wel eens dat vakantiedagen na een half jaar of vijf jaar weg zijn. Hoe zit dat?**

We horen dit veel. Je bent nu nog fit, dus je gebruikt je vakantiedagen niet allemaal. Je wilt reserve houden voor als je later misschien minder energie hebt of bijvoorbeeld voor mantelzorg. Maar waarom staat al die vrije tijd in de cao? Om je nu fit te houden. Zodat je later die reserve ook niet nodig hebt. Daarom is er in de cao een stimulans om je vrije tijd elk jaar direct op te nemen.

Voor elk soort vrije tijd werkt het weer anders. Let op: je werkgever is verplicht om eerst de dagen af te schrijven die het eerst verjaren.

### ■ **Wie bepaalt wanneer ik een vakantiedag opneem?**

Jij. Maar in sommige gevallen kan de werkgever toch nee zeggen.

Volgens de wet mogen werknemers zelf bepalen wanneer en hoe lang ze op vakantie gaan. Je mag er dus van uitgaan dat de werkgever een vakantie vaststelt die overeenkomt met jouw wensen. Je hebt recht op tenminste 3 weken aaneengesloten. Wil je een langere periode weg, moet je daar wel om vragen.

Er zijn 2 situaties waarin je werkgever mag afwijken van jouw

wensen en jouw vakantieaanvraag kan weigeren of zelfs een eerdere goedkeuring intrekken:

1. Je hebt niet genoeg vakantiedagen voor de vakantieperiode die je wilt.
2. Er is een gewichtige reden of zwaarwegend bedrijfsbelang. Bijvoorbeeld omdat er plotselinge drukte is op het werk, er spoedorders zijn of omdat je onmisbaar bent door ziekte of ontslag van andere werknemers.

Heeft jouw werkgever een gewichtige reden? Dan moet hij dat binnen twee weken nadat je jouw aanvraag schriftelijk hebt ingediend schriftelijk aan jou laten weten. Doet hij dat niet, dan mag je gewoon op vakantie in de periode die je hebt aangevraagd. Dus hoor je binnen twee weken niets op je aanvraag? Dan is je vakantie geregeld!

Is jouw vakantieaanvraag al goedgekeurd maar is er een dringende reden waardoor je werkgever zijn goedkeuring moet intrekken? Dan moet hij daarover altijd met jou overleggen. Lijd jij schade doordat je werkgever jouw vakantie intrekt, dan moet hij die vergoeden.

Je werkgever kan in twee gevallen aan iedereen tegelijk vakantie geven:

1. Je werkgever geeft collectieve vakantie in een bepaalde periode. Dat mag de werkgever alleen doen als hij die periode voor 31 december van het jaar ervoor vaststelt. En hij moet instemming hebben van de ondernemingsraad.
2. Daarnaast mag je werkgever nog drie losse dagen aanwijzen. Ook dan moet het voor het hele bedrijf (of een gedeelte) gelden. En ook dan moet hij instemming van de ondernemingsraad hebben en het voor 31 december van het jaar ervoor aan jou vertellen.



Soort vrije tijd	Hoeveel heb je er?	Verplicht opnemen binnen	Hoe kun je voorkomen dat ze dan weg zijn?
ADV (de cao noemt het compensatie-uren)	Hangt af van je rooster, meestal tussen 0 en 26 dagen	Het kalenderjaar waarin je ze opbouwt	Na het kalenderjaar ben je ze kwijt
Vakantie	180 uur per jaar	5 jaar na afloop van het kalenderjaar. De dagen die je opbouwt in 2019 moet je dus voor 1 januari 2025 opnemen	Dan moet je binnen die 5 jaar je werkgever schriftelijk melden dat je de dagen wilt behouden (juridisch heet dat stuiten)
Leeftijdsdagen uit artikel 35	46-50 jaar 2 diensten 51-55 jaar 3 diensten 56-60 jaar 4 diensten vanaf 61 jaar 5 diensten	Het kalenderjaar waarin je ze opbouwt	Alleen als je een spaardoel overeenkomt met je werkgever, dan blijven ze staan. Dat spaardoel moet je helpen om te herstellen van je werk. Ze blijven ook staan als je ze hebt uitgeruild in de cao à la carte.



Soort vrije tijd	Hoeveel heb je er?	Verplicht opnemen binnen	Hoe kun je voorkomen dat ze dan weg zijn?
Compensatiedagen nachtdienst uit artikel 36	2 diensten	Het kalenderjaar waarin je ze opbouwt	Alleen als je een spaardoel overeenkomt met je werkgever, dan blijven ze staan. Dat spaardoel moet je helpen om te herstellen van je werk. Ze blijven ook staan als je ze hebt uitgeruild in de cao à la carte.
Tijd voor tijd uit overwerk	Je kunt vragen om de uren uit overwerk en / of de toeslag in tijd-voor-tijd te krijgen	Officieel moet je werkgever de tijd-voor-tijd op 31 december uitbetalen	Op tijd opnemen of met je werkgever overeenkomen dat de tijd langer mag blijven staan. Er is geen formele verjaringstermijn, maar voor de veiligheid raden we je aan om tijd-voor-tijd binnen 5 jaar op te nemen of uit te laten betalen.

## Feestdagen (bijlage XIII cao)

### ■ **Waarom worden in mijn bedrijf mijn feestdagen gecorrigeerd?**

In de zoetwarenbranche werk je 36 uur per week, dus 7,2 uur op een dag, van maandag tot en met vrijdag. Dus op een doordeweekse feestdag krijg je 7,2 uur doorbetaald. Maar als je nou 8 uur op een dag werkt? Of in de vijf ploegen, dus ook op zaterdag en zondag? En misschien ook wel op een feestdag?

Eerst de vraag over correctie van feestdagenuren.

In veel bedrijven werk je 40 uur per week en bouw je 4 uur ADV op. Als je ADV in het rooster zit, dan kan een feestdag 'gunstig' vallen of 'ongunstig'. Valt de feestdag op een werkdag, dan krijg je 8 uur doorbetaald terwijl je lekker feest viert. Eigenlijk dus 0,8 uur te veel. En valt de feestdag op een roostervrije dag, dan betaal je je eigentijd in feite.

Daarom mag je werkgever je feestdagen corrigeren. Je rekent eerst uit hoeveel feestdagen er dit jaar zijn van maandag tot en met vrijdag. Dat vermenigvuldig je met 7,2 uur. Daarna reken je uit hoeveel uur je volgens rooster had moeten werken op deze feestdagen. Heb je te weinig gewerkt, dan moet je die tijd inhalen. Heb je te veel gewerkt, dan krijg je extra vrij. Dit is de officiële regel. Maar niet elk bedrijf doet het in de praktijk zo.

Voor deeltijders geldt hetzelfde. Voor hen is het interessanter. Want als fulltimer zul je het ene jaar geluk hebben en het andere jaar pech. Maar is maandag je deeltijd dag, dan heb je altijd pech. Maar door deze correctie krijg je in verhouding tot de fulltimer naar rato evenveel vrij op feestdagen.

### ■ **En als ik werk op een feestdag? Wat krijg ik dan?**

Daarover hebben we in 2018 uitgebreid met elkaar gesproken als werkgevers en vakbonden. Je krijgt op een feestdag (zie tabel op volgende pagina):

Als je niet werkt op de feestdag	Als je wel werkt op de feestdag
<p>Je vaste maandloon + Je vaste roostertoeslag (als je die hebt)</p>	<p>Je vaste maandloon + Je vast roostertoeslag (als je die hebt) + Aantal gewerkte uren maal je uurloon + Aantal gewerkte uren maal feestdagen- toeslag van 100% + De klokrentoeslag (als de gewerkte uren buiten het dagvenster vallen of in het weekend zijn). Als het overwerk is, krijg je boven dit alles ook nog overwerktoeslag.</p>

Duizelt het je: werk je op een feestdag, dan krijg je in elk geval 200% extra. Bovendien je loon. Of de feestdag nou in je rooster staat of niet. En in sommige gevallen is het meer.



## Overuren

### ■ Hoeveel toeslag krijg ik voor mijn overuren?

In de cao Zoetwaren krijg je twee toeslagen als je overwerkt. Je krijgt een toeslag omdat je meer werkt dan je rooster. En je krijgt een toeslag als je buiten het dag-dienstvenster werkt. (artikel 19 lid 2 cao)

In deze tabel hebben we voor jouw gemak beide toeslagen opgeteld. Let op, deze tabel geldt dus alleen voor overwerk! (artikel 19 en artikel 23 lid 1 cao)

Van	Tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
00:00	03:00	73%	73%	73%	73%	73%	73%	145%
03:00	06:30	74%	74%	74%	74%	74%	74%	145%
06:30	07:00	35%	35%	35%	35%	35%	74%	145%
07:00	07:30	35%	35%	35%	35%	35%	79%	145%
07:30	15:00	35%	35%	35%	35%	35%	90%	145%
15:00	18:00	35%	35%	35%	35%	35%	118%	145%
18:00	22:00	73%	73%	73%	73%	73%	118%	145%
22:00	24:00	73%	73%	73%	73%	73%	145%	145%

## Afbouw (oud en nieuw)

### ■ **Gaat mijn salaris in één keer naar beneden als mijn ploegentoeslag lager wordt?**

Meestal niet. Want in de cao staat een afbouwregeling (artikel 21 cao).

Je krijgt een toeslag als je buiten het dagvenster werkt. Het dagvenster geldt van maandag tot en met vrijdag tussen 6.30 uur tot 18.00 uur.

Stel, je gaat naar een rooster met een lagere toeslag. Of misschien stopt je toeslag helemaal, omdat je in dagdienst gaat werken. Je hebt dan recht op afbouw als:

- je werkgever het initiatief neemt voor het nieuwe rooster én
- je tenminste 1 jaar buiten het dagvenster hebt gewerkt. Dat moet wel direct voorafgaand zijn geweest

Je rekent eerst uit hoe groot het verschil is tussen de oude en de nieuwe toeslag. Je krijgt over dat verschil een afbouw. Dat is een stuk beter dan in de vorige cao. Want toen kreeg je over je oude toeslag een afbouw. En zat je binnen de kortste keren alsnog op je nieuwe lagere toeslag.

Ben je voor 1 januari 1969 geboren? Kijk dan ook naar de volgende vraag, misschien is die regeling voor jou gunstiger. In veel gevallen ben jij beter uit met de nieuwe regeling.



Die nieuwe regeling is:

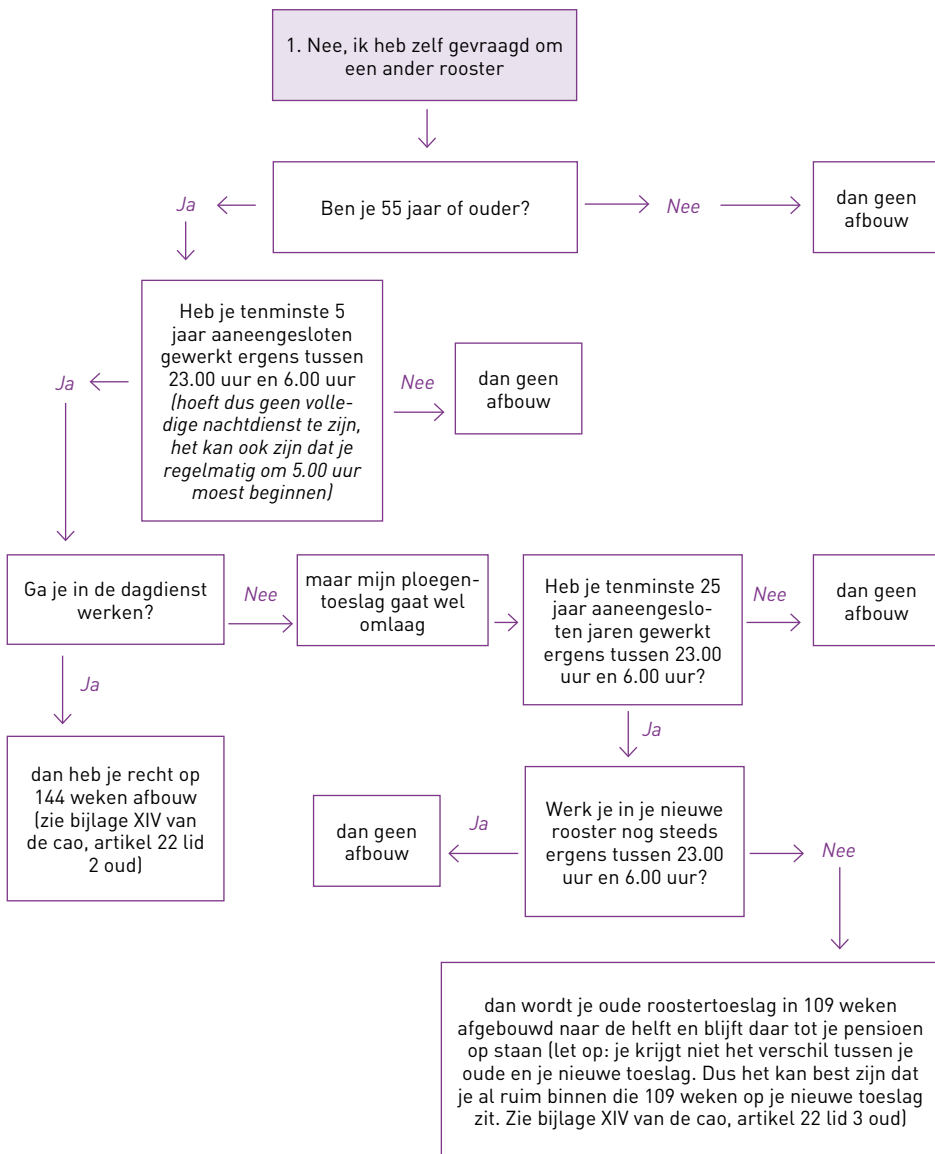
Aantal jaar waarin werknemer aan-eengesloten arbeid heeft verricht buiten het dagvenster:	Percentage afbouw per weken over het verschil tussen de oorspronkelijke toeslag en nieuwe toeslag:				
	100%	80%	60%	40%	20%
1 tot 2 jaar	1e t/m 6e week	7e t/m 18e week	19e t/m 30e week	31e t/m 42e week	43e t/m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

Als je voor 1 juni 1969 bent geboren, lees dan even verder. Let op, de cao-tekst over werknemers geboren voor 1 januari 1969 is erg ingewikkeld. In juridische procedures geldt niet dit boekje, maar de cao-tekst! Dat geldt trouwens voor dit hele boekje, maar de andere onderwerpen staan wat duidelijker omschreven in de cao (bijlage XIV cao).

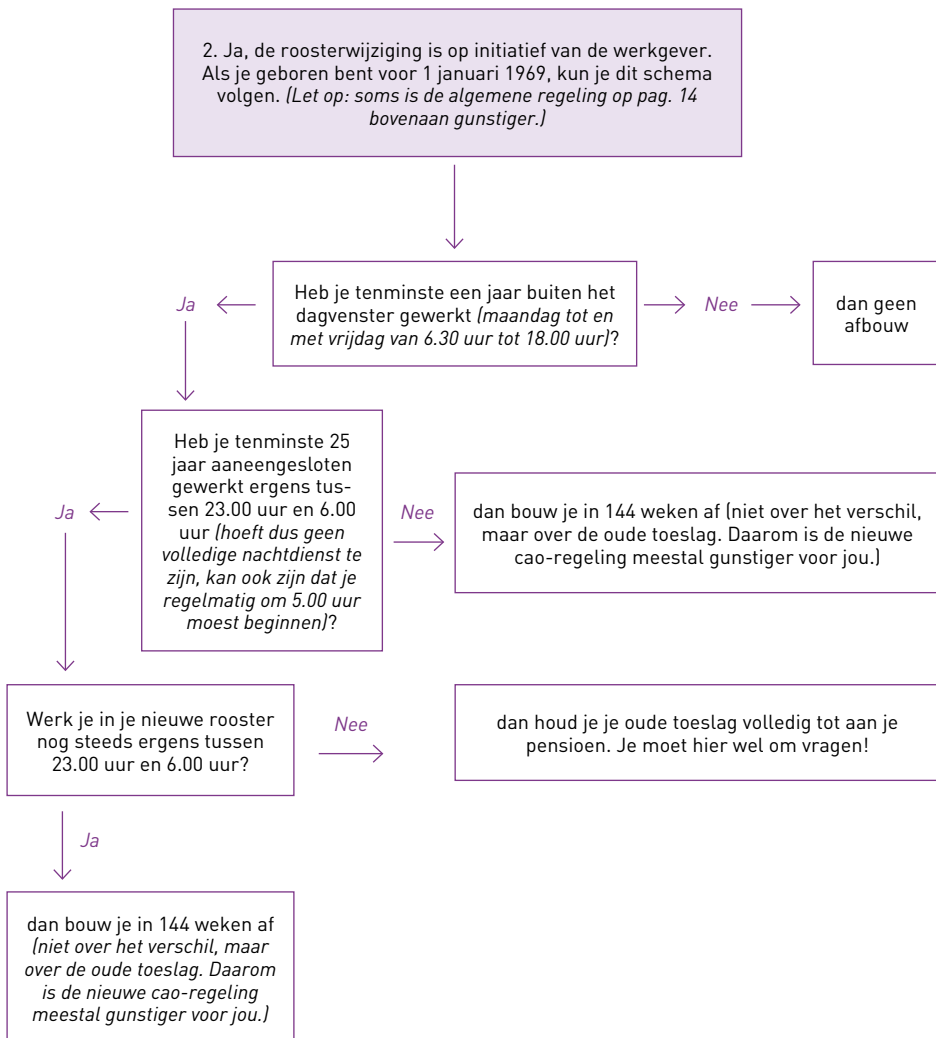
Als het stroomschema op de volgende pagina's ongunstiger voor jou is, dan is de bovenstaande tabel voor alle leeftijden van toepassing.

- je gaat naar een rooster met een lagere ploegentoeslag of je verliest je ploegentoeslag
- je bent geboren voor 1 januari 1969

## ■ Is de roosterwijziging op initiatief van de werkgever?



■ **Is de roosterwijziging op initiatief van de werkgever?**





■ **Kunnen ze me verplichten om in een (andere) ploegendienst te gaan werken?**

Ja, maar wel op een paar voorwaarden:

- de ondernemingsraad moet instemmen met het nieuwe rooster.
- als je nu in dagdienst werkt en je bent 55 jaar of ouder, dan mag je in dagdienst blijven als je dat wilt. Deze bescherming geldt dus niet als je nu al buiten dagdienst werkt!
- je werkgever moet zoveel mogelijk rekening houden met persoonlijke omstandigheden of gewetensbezwaren. Je gaat daarover in gesprek met je werkgever.
- je werkgever moet het nieuwe rooster op tijd aan je vertellen. Zie ook het volgende hoofdstuk.



## Roosteraankondiging (artikel 12 cao)

### ■ Hoe lang van te voren weet ik wanneer ik moet werken?

Meestal heb je een rooster dat voor langere tijd doorloopt. Dus weet je lang van te voren hoe laat en op welke dag je moet werken. Alleen als je werktijden veranderen, dan hoor je dat twee weken van te voren. Maar dat rooster moet dan wel zes weken gelden. Dus op de dag dat je de verandering hoort, weet je meteen wanneer je de komende zes weken moet komen werken.

Je werkgever moet het nog eerder weten. Want hij moet eerst nog bij de ondernemingsraad om toestemming vragen. Pas als de or instemming heeft gegeven, kan je werkgever jou definitief je rooster vertellen. En dan beginnen de 14 dagen pas te tellen.

### ■ Kan je werkgever ook later dan die twee weken van te voren je rooster aankondigen?

Ja, dat kan in twee gevallen:

1. als de ondernemingsraad voor die keer instemt met een kortere periode. Is er geen or of pvt? Dan kan het alleen als CNV Vakmensen en de andere bonden ermee instemmen.
2. als de pilot 'roosteraankondiging' in jouw bedrijf draait. Zie de volgende vraag.

### ■ Wat is de pilot roosteraankondiging? (bijlage XV cao)

De pilot roosteraankondiging heet in de cao officieel: pilot verkorting aanzegtermijn en lengte roosters. In vijf of zes bedrijven draait deze pilot. Ook bij jou in het bedrijf? Dan komt eerst CNV Vakmensen nog langs om met jou hierover te praten.

Tijdens de pilot mag het bedrijf jou op vrijdag vertellen hoe jouw rooster er vanaf de volgende maandag voor anderhalve week lang uitziet. Mogelijk varieert de werkgever dan ook in hoeveel uur per week je gaat werken, in ieder geval tussen de 24 uur en 48 uur per week. Dat kan. De pilot is bedoeld om meer uitzendkrachten aan een vaste baan te helpen. Nu vangen uitzendkrachten het extra werk op. In de pilot gebeurt dat door vaste krachten, door ze de ene week minder te laten werken en de andere week meer.

De pilot duurt maximaal 12 maanden. Daarna gelden weer de gewone 14 dagen voor roosterwijzigingen.

## Generatiepact 80-90-100 (bijlage XII cao)

- **Heb ik voordeel aan het meedoen met de 80-90-100 regeling? Want ik lever mijn ontziebepalingen in. Dus ik lever 10 % loon, 4 tot 5 vakantiedagen, mijn 2 extra vrije diensten als ik 's nachts werk en ook mijn kwartaaluren in.**

Je kunt al 8 jaar voor de AOW-datum van deze regeling gebruikmaken. We hebben uitgerekend dat de regeling ongeveer kostenneutraal is als je 6 jaar voor je AOW-datum instapt. Doe je dat later, dan lever je in totaal iets in. Als je pas begint 5 jaar voor je AOW-datum, dan kun je vaak beter gebruik maken van je extra leeftijdsdagen en kwartaaluren.

Zit je meer dan 6 jaar voor je AOW-leeftijd? Dan is het meestal gunstig om de 80-90-100 regeling te gebruiken.

We gaan er in beide gevallen wel van uit dat je tot je AOW-datum van de regeling gebruikmaakt. Ga je al eerder met pensioen, dan kan het anders liggen.

We raden je aan om je eerst goed financieel te laten voorlichten. We hebben vaak genoeg gezien dat werknemers na het advies zeiden: 'Opeens zag ik dat ik best gebruik kon maken van 80-90-100 of zelfs eerder met pensioen kon gaan!'

## Ploegentoeslag (artikel 20 cao)

### ■ Hoe hoog is mijn ploegentoeslag?

Als je buiten het dagvenster werkt of in het weekend, dan krijg je een toeslag. Je kunt precies uitrekenen hoe hoog die is.

Op [cnvvakmensen.nl/zoetwaren](http://cnvvakmensen.nl/zoetwaren) staat een excel-bestand. Zet daar je rooster in en je toeslag rolt eruit. CNV Vakmensen helpt je graag met invullen.

## Cao

### ■ Ik zou wel meer willen weten over de cao. Of ik heb wel ideeën over de cao. Wat kan ik doen?

We hebben als CNV Vakmensen een leuke groep CNV-leden die 4 of 5 keer per jaar bij elkaar komen in Utrecht. We discussiëren daar over de cao. Zodat de volgende nog beter wordt dan de huidige.

Je dag wordt doorbetaald en CNV Vakmensen vergoedt je reiskosten. Zo weet je meer dan je collega's en je hebt ook nog eens meer invloed. Belangstelling? Stuur een e-mail of appje naar Roel van Riezen, [r.vanriezen@cnvvakmensen.nl](mailto:r.vanriezen@cnvvakmensen.nl), 06 51 60 20 34.



**Dit is jouw CNV Vakmensen contactpersoon:**

---

---

---

---

---

---

## Word lid

### Nog geen lid?

CNV Vakmensen is een vakbond van en voor vakmensen. Je kunt bij ons terecht voor informatie en persoonlijk advies. Sterk punt van dat lidmaatschap is onze rechtsbijstand. Interesse? Ga naar [www.cnvvakmensen.nl/lidworden](http://www.cnvvakmensen.nl/lidworden) of vul meteen de aanmeldingsbon op de achterzijde in.

### Wat kost het?

Een half jaar lang krijg je maar liefst 50 procent korting op de contributie. Die is afgeleid van jouw inkomen of uitkering en varieert van 5 tot maximaal 18 euro per maand. Een gezinslidmaatschap is zelfs goedkoper.

Welke contributie voor jou geldt, vind je op [www.cnvvakmensen.nl/lidworden](http://www.cnvvakmensen.nl/lidworden).

### Vragen?

Heb je vragen over je cao? Kom je er niet uit met je werkgever? Mail of bel dan naar CNV Info: tel. 030 75 11 007. Of kijk op [www.cnvvakmensen.nl](http://www.cnvvakmensen.nl).



## Rechten uitzendkrachten (artikel 2 lid 7 en artikel 6 cao zoetwaren)

Uitzendkrachten vallen in feite onder 2 cao's. Waar vind je als uitzendkracht dan waar je recht op hebt?

Onderstaande bepalingen uit de cao Zoetwaren gelden ook voor uitzendkrachten:	pag in dit boekje	Onderstaande bepalingen uit de cao Uitzendkrachten (ABU of NBBU) gelden sowieso voor uitzendkrachten:
Uurloon		
		Pensioen via Stip (algemeen) of Flexsecurity (alle Randstad/ Tempo Team bedrijven)
Lengte werkweek 36 uur. Als je als uitzendkracht langer werkt, krijg je deze uren én een toeslag betaald.		
Overwerktoeslag	12	
Loonsverhoging 3% op 1 januari 2019 en 2,5% op 1 januari 2020.		
Elk jaar ervaring in zoetwaren geeft hoger salaris (periodiek).		
Vaste baan: als je in 3 jaar 130 weken bij één zoetwarenbedrijf hebt gewerkt, moet dat bedrijf je een vaste baan aanbieden (behalve als er geen werk is).		Via fasesysteem bij uitzendbureau kun je meer zekerheid bij uitzendbureau opbouwen
Toeslag voor avond/nacht/weekend ook wel klokurentoeslag genoemd.		
Ploegentoeslag/roostertoeslag (gemiddelde toeslag o.b.v. rooster).	20	

Toeslag voor verschuiven of verspringen dienst.		
Let op! Als overwerk en de klokurentoeslag samenvallen, moeten beide toeslagen betaald worden.		Training en opleiding: in de uitzendbranche kun je in een aantal gevallen aanspraak maken op scholingsfaciliteiten. Welke aanspraken is sterk afhankelijk van je Fase. Zit je in Fase A dan kun je een beroep doen op scholingsvouchers. Zit je in Fase B en C dan heeft het uitzendbureau een budget beschikbaar. Vraag het je intercedent, meld je bij ons of kijk op <a href="http://www.doorzaam.nl">www.doorzaam.nl</a>
Reiskosten. Als er bij het zoetwarenbedrijf een reiskostenregeling van toepassing is, dan heb je als je aan de voorwaarden voldoet hier als uitzendkracht ook recht op.		

#### ■ Ik ben uitzendkracht. Bij wie kan ik terecht met mijn vragen?

In de eerste plaats natuurlijk bij je eigen uitzendbureau. En ook het zoetwarenbedrijf waar je werkt moet je dit kunnen uitleggen.

#### **Je kunt je vraag ook altijd stellen aan CNV Vakmensen:**

- kijk op [www.cnvvakmensen.nl](http://www.cnvvakmensen.nl) voor meer informatie of om bijvoorbeeld te chatten met een medewerker.
- mail naar [info@cnvvakmensen.nl](mailto:info@cnvvakmensen.nl) of naar de onderhandelaars Henry Stroek ([h.stroek@cnvvakmensen.nl](mailto:h.stroek@cnvvakmensen.nl)) of Roderik Mol ([r.mol@cnvvakmensen.nl](mailto:r.mol@cnvvakmensen.nl)). Als je wilt, komen we bij je langs.

**COLOFON** | Dit is een uitgave van CNV Vakmensen

Tiberdreef 4 / 3561 GG Utrecht | Postbus 2525 / 3500 GM Utrecht | T 030 75 11 007 | [www.cnvvakmensen.nl](http://www.cnvvakmensen.nl)

**Redactie** Roel van Riezen / Jeroen Tjepkema | **Fotografie** Digidaan, iStockphoto | **Grafische vormgeving** Bernadine de Mooij | **Grafische verzorging** Allprint B.V., Zaltbommel | juni 2019



## | AANMELDINGSBON |

Naam

Voorletters

M/V

Geboortedatum

Adres

Postcode

Woonplaats

Telefoonnummer

E-mailadres

Werkzaam bij

Vestigingsplaats

Bedrijfstak

ZW02

**Was je al eens lid van een bond?**

Zo ja, welke?

In de periode van

tot

Lidmaatschapsnummer

**Wat is jouw maandinkomen?**

*(inkomenscategorie aankruisen)*

tot € 1.051,-

vanaf € 1.051,- tot € 1.578,-

vanaf € 1.578,- tot € 2.630,-

vanaf € 2.630,-

*contributie*

€ 5,18

€ 12,38

€ 16,58

€ 18,68

*De inkomenscategorie delen wij niet met andere partijen!*

IBAN NL

Datum

Handtekening

- De opzegtermijn van het lidmaatschap is drie maanden.
- Wij gebruiken jouw contactgegevens (o.a. e-mail) om je te benaderen met info over werk en inkomen. Lees hoe wij omgaan met jouw gegevens op [www.cnvvakmensen.nl/privacy](http://www.cnvvakmensen.nl/privacy).
- Wij werken met automatische incasso. Betaal je liever met acceptgiro? Dat kan, maar kost € 1,- extra. Zet in dat geval hier een vinkje: Ik betaal liever met acceptgiro (+ € 1,-)

**Dit lid is opgegeven door:**

Adres

Postcode/Woonplaats

Lidmaatschapsnummer

Retouradres: CNV Vakmensen, t.a.v. Bedrijfsadm., antw.nr. 4308, 3500 VE Utrecht (*postzegel niet nodig*)