

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE PRODUCTIEGERICHTE DIERHOUDERIJ

1 januari 2014 tot en met 31 december 2017

© 2017 Actor Bureau voor sectoradvies

Het is toegestaan de inhoud van deze uitgave te reproduceren en/of openbaar te maken in papieren of digitale vorm onder de voorwaarden dat deze (i) niet gewijzigd wordt, (ii) uitsluitend voor informatieve en niet voor commerciële doeleinden gebruikt wordt en (iii) iedere reproductie de copyrightvermelding bevat.

VOORWOORD

Voor u ligt de Collectieve Arbeidsovereenkomst (cao) voor de Productiegerichte Dierhouderij met een looptijd van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2017.

De cao is afgesloten tussen:

- Land- en Tuinbouworganisatie Noord (LTO Noord) te Zwolle
- Zuidelijke Land- en Tuinbouworganisatie (ZLTO) te Den Bosch,
- Limburgse Land – en Tuinbouwbond (LLTB) te Roermond,
- Centrale Organisatie Broedeieren en Kuikens (COBK) te Zeist
- Producenten Organisatie Varkenshouderij (POV) te Zeist

enerzijds, en

- FNV te Utrecht
- CNV Vakmensen te Utrecht

anderzijds.

Door algemeen verbindend verklaring (AVV) zijn de meeste bepalingen van deze cao van toepassing op alle werkgevers en werknemers die, bij inwerkingtreding of gedurende de looptijd van de AVV, onder de werkingssfeer vallen of komen te vallen.

Sommige bepalingen worden bij het verzoek tot AVV buiten beschouwing gelaten. Deze bepalingen zijn daarom slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers.

Bovendien komt het voor dat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen buiten de AVV laat. Ook deze bepalingen zijn slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers. Cao-bepalingen die naar hun aard niet voor AVV in aanmerking komen zijn bijvoorbeeld bepalingen over pensioenen, herverzekering van eigen risico's van werkgevers en bepalingen die geen verband houden met arbeid. De bepalingen over pensioenen zijn geregeld in het pensioenreglement. De pensioenbepalingen worden niet via de cao maar via de verplichtstelling van het pensioenfonds opgelegd aan alle werkgevers-werknemers die onder deze verplichtstelling vallen.

In het AVV-besluit is te vinden welke bepalingen binnen de AVV vallen. Het besluit tot AVV wordt door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gepubliceerd op de site van de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (www.cao.szw.nl) en op de site van de overheid (www.officielebekendmakingen.nl).

Aan de in bijlage XIII opgenomen protocollaire bepalingen zal gedurende de looptijd van deze cao vorm worden gegeven.

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN EN VERPLICHTINGEN

Artikel 1 Werkingssfeer

- Lid 1 In deze cao wordt verstaan onder werkgever:
- a. Degene die een onderneming uitoefent, waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit de bedrijfsmatige productiegerichte dierhouderij. Onder bedrijfsmatige productiegerichte dierhouderij wordt verstaan:
 - melkveehouderij: het (op)fokken van kalveren en/of het houden van koeien voor het verkrijgen van de melk;
 - varkenshouderij: het houden en opfokken van varkens (biggen, zeugen en beren) voor de productie van vlees;
 - pluimveehouderij inclusief broederijen: het (op)fokken, vermeerderen en houden van gevogelte voor de productie van eieren en vlees. Onder broederij wordt verstaan het (op)fokken van kuikens en uitbroeden van broedeieren en/of het exporteren van eendagskuikens en eieren.
 - b. Degene die een onderneming uitoefent met een onderdeel:
 - waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit activiteiten zoals bedoeld onder sub a. en;
 - waarin het aantal arbeidsuren meer dan 50% van het totaal aantal arbeidsuren in de onderneming uitmaakt.
- Dit geldt niet indien voor die gehele onderneming een andere collectieve arbeidsovereenkomst inzake een sociaal fonds van kracht is, die geregistreerd is bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
- c. Juridisch zelfstandige delen van een groep in de zin van artikel 2:24b BW waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit activiteiten zoals vermeld onder sub a.;
 - d. De personeelsvereniging binnen een groep in de zin van artikel 2:24b BW waarvan ten minste 75% van het totaal aantal arbeidsuren van de werknemers wordt uitgeoefend bij een of meer andere groepsonderdelen waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit activiteiten zoals vermeld onder sub a.
 - e. Arbeidsuren zijn inclusief de uren die via handmatige loonbedrijven, uitzendbureaus en overige derden binnen de onderneming aan bedrijfsactiviteiten als bedoeld onder sub a. worden besteed.
 - f. Van 'in hoofdzaak' is sprake indien het aantal arbeidsuren van de werknemers in dienst van werkgever die betrokken zijn bij de activiteiten zoals bedoeld onder sub a. meer dan 50% van het totaal aantal arbeidsuren binnen de onderneming uitmaakt.
- Lid 2 Onverminderd wat in lid 1 is bepaald, geldt dat:
- a. indien binnen één en dezelfde onderneming meerdere bedrijfsactiviteiten plaatsvinden die vallen binnen de werkingssfeer van de verschillende cao's in de primaire agrarische sector, én;
 - b. niet is te bepalen of de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak onder deze cao of een andere cao valt,
- dan heeft de werkgever de keuze om te bepalen welke cao van toepassing zal zijn voor zijn onderneming, mits de bedrijfsactiviteiten waarop die keuze is bepaald, een substantieel onderdeel zijn van zijn onderneming.
- Lid 3 Tegen de in Lid 2 bedoelde indeling door de werkgever kan beroep worden ingesteld volgens Artikel 49.

Artikel 2 Definities

- Lid 1 **Werkgever:** de natuurlijke persoon of rechtspersoon die een onderneming uitoefent zoals bedoeld in Artikel 1.
- Lid 2 **Werknemer:** de natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW in dienst is van de werkgever, met uitzondering van de

stagiair. Daar waar het woord 'werknemer' is gebruikt, worden zowel mannen als vrouwen bedoeld.

- Lid 3 **Stagiair:** iemand die in het kader van zijn studie of opleiding praktische ervaring opdoet in een onderneming.
- Lid 4 **Zaterdaghulp:** de werknemer die uitsluitend werkzaamheden verricht op zaterdag.
- Lid 5 **Feitelijk loon:** het door werkgever en werknemer overeengekomen brutoloon.
- Lid 6 **Rooster:** een schriftelijke arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
- Lid 7 **Functievolwassen leeftijd:** een leeftijd van 22 jaar of ouder.
- Lid 8 **Jeugdige werknemers:** werknemers met een leeftijd van 21 jaar of jonger.
- Lid 9 **Medezeggenschapsorgaan:** de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden
- Lid 10 **BW:** Burgerlijk Wetboek.
- Lid 11 **Feestdagen:** Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, beide Kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag. 5 Mei is een feestdag indien deze door de overheid is aangewezen ter viering (Iustrumjaar).
- Lid 12 **Ouders en kinderen:** in deze cao zijn aan ouders en kinderen gelijkgesteld stief- en pleegouders en stief- en pleegkinderen.
- Lid 13 **Werknemer met arbeidsbeperking:** werknemer die behoort tot een van de volgende categorieën:
- Werknemer die onder de Participatiewet valt en van wie het UWV heeft vastgesteld dat hij niet 100% van het wettelijk minimumloon kan verdienen'
 - Werknemer met een WSW-indicatie
 - Wajonger met arbeidsvermogen
- en die is opgenomen in het Doelgroepregister dat beheerd wordt door het UWV. Een werknemer met een arbeidsbeperking wordt beloond volgens Artikel 8.
- Lid 14 **Maand:** een kalendermaand.
- Lid 15 **Maandloon:** het weekloon vermenigvuldigd met 52,2 en gedeeld door 12.
- Lid 16 **Weekloon:** het bedrag als vermeld in de loonschalen dan wel hiervan afgeleid op grond van de desbetreffende bepalingen inzake loonsverhogingen, leeftijd, functiegroep en functiejaar.
- Lid 17 **Uurloon:** het weekloon behorend bij de overeengekomen omvang van de arbeidsovereenkomst, gedeeld door het bij arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren per week.
- Lid 18 **Bedrijfstijd:** de tijd dat er binnen of ten behoeve van de onderneming werkzaamheden verricht dienen te worden.
- Lid 19 **Arbeidstijd:** de tijd gedurende welke de werknemer:
- werkzaamheden verricht of daarvoor ter beschikking van de werkgever moet blijven;
 - geen arbeid verricht in verband met de viering van een feestdag zoals vermeld onder Lid 11, voor zover niet op een zaterdag of zondag vallend
 - geen arbeid verricht wegens arbeidsongeschiktheid of ongeval, dan wel wegens vakantie, vakonderwijs of kort verzuim.
- Lid 20 **Functie:** volgens de systematiek van Functiehandboek Dierhouderij de typering van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangesteld.
- Lid 21 **Functiejaar:** het aantal jaren dat werkzaamheden in een bepaalde functie feitelijk zijn uitgeoefend.
- Lid 22 **Loongroep:** de door de functie-indeling bepaalde loongroep vermeld in het loongebouw in Artikel 17 en Artikel 18 en bijlage IV.
- Lid 23 **Bedrijfsleider:** degene die de leiding heeft over een bedrijf/onderneming of daar binnen van een organisatorische eenheid.
- Lid 24 **Loon voor heffingen:** een gelimiteerde definitie voor het loonbegrip, pensioengevend loon genaamd, zie bijlage I.
- Lid 25 **Uitzendkracht:** de natuurlijke persoon die door een uitzendonderneming, handmatig loonbedrijf, detacheringbureau of andere derde, ter beschikking wordt gesteld om werkzaamheden te verrichten onder toezicht en leiding van de werkgever.
- Lid 26 **Uitzendbureau:** de natuurlijke of rechtspersoon met inbegrip van een handmatig loonbedrijf, detacheringbureau of andere derde, die een werknemer zoals bedoeld in Lid

- 25 ter beschikking stelt van (uitzendt naar) de werkgever.
Lid 27 **SV-premieloon:** per 1 januari 2017 bedraagt het maximum SV-premieloon: € 53.701.

Artikel 3 Verplichtingen van de werkgevers- en werknemersorganisaties

Algemeen

- Lid 1 Werknemers- en werkgeversorganisaties verplichten zich deze cao na te komen.
Lid 2 Werknemers- en werkgeversorganisaties verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze cao door hun leden te bevorderen.
Lid 3 Werknemers- en werkgeversorganisaties verplichten zich te zullen bevorderen dat in de sector individuele arbeidsovereenkomsten worden overeengekomen, waarin deze cao van toepassing wordt verklaard.

Artikel 4 Verplichtingen van de werkgever

Algemeen

- Lid 1 De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met hetgeen in deze cao is bepaald.
Lid 2 De werkgever zal na overleg gelegenheid bieden om vakbondsactiviteiten te ondernemen voor zover dit de normale voortgang van de organisatie niet belemmert.
Lid 3 Gedragslijn bij overname, fusie, reorganisatie en bedrijfsbeëindiging
a. De werkgever zal gedurende de looptijd van deze cao een voornemen tot overname, fusie, reorganisatie en/of bedrijfsbeëindiging niet ten uitvoer brengen, tenzij de vakbonden en het medezeggenschapsorgaan hierover tijdig zijn ingelicht.
b. Ten aanzien van alle werkgevers geldt dat door de werkgever in een zodanig stadium van voorbereiding contact met de betreffende vakbond(en) wordt opgenomen over de rechtspositie van de bij hem in dienst zijnde werknemer(s) dat de te nemen besluiten nog beïnvloedbaar zijn.

Sociaal beleid

- Lid 4 Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever het medezeggenschapsorgaan periodiek inlichten en raadplegen omtrent de algehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.
Lid 5 De werkgever zal bij aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan personen met en zonder arbeidsbeperking. De werkgever zal er naar streven werknemers met een arbeidsbeperking op passende wijze te werk te stellen.
Lid 6 Met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, is het niet toegestaan om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras, of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze.
Lid 7 De werkgever is gehouden een zodanig beleid te voeren dat de werknemers in de werkorganisatie zoveel mogelijk worden gevrijwaard van ongewenste intimiteiten of intimidatie. Van ongewenste intimiteiten of intimidatie is sprake, indien de werknemer door oneigenlijk gebruik van gezag, waaraan betrokkene krachtens arbeidsovereenkomst is gehouden, uitdrukkelijk tegen zijn wil wordt gedwongen ongewenste gedragingen of seksuele handelingen te ondergaan. Tevens is sprake van ongewenste intimiteiten of intimidatie wanneer een werknemer in de werksituatie wordt geconfronteerd met woorden of daden op seksueel gebied, waarvan deze duidelijk laat blijken en/of pleger redelijkerwijs moet begrijpen, dat de werknemer deze ongewenst vindt.

Bestrijdingsmiddelen

- Lid 8 De werkgever dient zich bij het gebruik van bestrijdingsmiddelen, ontsmettingsmiddelen en reinigingsmiddelen te houden aan de betreffende bepalingen opgenomen in hoofdstuk 4 van het Arbobesluit. Tevens draagt de werkgever er zorg voor dat de genoemde bepalingen genoegzaam bekend zijn gemaakt bij de werknemers.

Kleding en schoeisel

Lid 9 De werkgever is verplicht om aan de werknemer bedrijfskleding en of veiligheidsschoeisel te verstrekken overeenkomstig veiligheidsvoorschriften of ten behoeve van het verrichten van vuil werk. De werkgever blijft eigenaar van en daarmee verantwoordelijk voor bedrijfskleding en of veiligheidsschoeisel.

Artikel 5 Verplichtingen van de werknemer

Lid 1 De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.

Lid 2 De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

Lid 3 De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende rooster.

Lid 4 De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de in de onderneming van de werkgever geldende regels welke niet in strijd zijn met de wetgeving of het gestelde in deze cao, zoals het opvolgen van voorschriften voor het dragen van beschermende kleding en of andere ter bescherming van het welzijn en de gezondheid van de werknemer verstrekte middelen.

Lid 5 In geval de werkgever op grond of naar aanleiding van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Een werknemer is binnen zijn vermogen verplicht, indien het bedrijfsbelang en of de functie dat vergt, zich te laten (bij)scholen.

HOOFDSTUK 2. DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 6 Arbeidsovereenkomst

Lid 1 Aard van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan:

- voor bepaalde tijd of
- voor een bepaald werk of
- voor onbepaalde tijd

Lid 2 Schriftelijke opgave inhoud arbeidsovereenkomst

- a. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en in tweevoud opgemaakt. Van de getekende arbeidsovereenkomst behouden werkgever en werknemer ieder een exemplaar.
- b. De arbeidsovereenkomst bevat ten minste de volgende bepalingen:
 - de aard van het dienstverband;
 - de duur van het dienstverband;
 - de toepasselijke jaarurennorm volgens Artikel 11Lid 6;
 - in welke functie de werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst werkzaam zal zijn;
 - het loon;
 - eventueel overeengekomen toeslagen;
 - de toepasselijke cao;
 - andere onderwerpen waarover partijen regeling wensen.
- c. Eventuele wijzigingen van de arbeidsovereenkomst worden schriftelijk vastgelegd.

Lid 3 Proeftijd

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor:

- bepaalde tijd voor de duur van zes maanden of korter: kan geen proeftijd worden overeengekomen
- onbepaalde tijd: kan schriftelijk een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden;
- bepaalde tijd voor de duur van twee jaar of langer: kan schriftelijk een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden;
- bepaalde tijd voor de duur van langer dan zes maanden maar korter dan twee jaren: kan schriftelijk een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste één maand;
- een bepaald werk waarbij de einddatum niet op een kalenderdatum is gesteld: kan schriftelijk een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste één maand.

Lid 4 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Het dienstverband eindigt:

- a. onmiddellijk, dat wil zeggen zonder inachtneming van de opzegtermijn als bedoeld in Lid 5, op initiatief van de werkgever of werknemer:
 - tijdens of aan het einde van de overeengekomen proeftijd;
 - wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 en 7:679 BW.
- b. van rechtswege zonder opzegtermijn
 - op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
 - bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of bepaald werk overeenkomstig Lid 7.
 - bij een arbeidsovereenkomst die gekoppeld is aan een Beroeps Praktijk Vormingsovereenkomst op het moment dat:
 - de opleiding is afgerond;
 - de opleiding eindigt op initiatief van de werknemer;
 - de overeenkomst wordt beëindigd op grond van de Wet Educatie Beroepsonderwijs.
- c. op het moment van ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter.
- d. bij wederzijds goedvinden met inachtneming van de opzegtermijn als bedoeld in Lid

5.

- e. bij toestemming van het UWV als bedoeld in artikel 7:671a BW met inachtneming van de opzegtermijn volgens Lid 5, Lid 6, Lid 7 en Lid 9.

Lid 5 **Opzegtermijnen**

De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de maand.

Lid 6 **Opzegtermijn dienstverband voor onbepaalde tijd.**

- a. De werkgever neemt bij opzegging van het dienstverband voor onbepaalde tijd de volgende termijnen in acht:

| Duur dienstverband op de dag van opzegging. | Opzegtermijn werkgever |
|---|------------------------|
| Korter dan 5 jaar | 1 maand |
| 5 jaar maar korter dan 10 jaar | 2 maanden |
| 10 jaar maar korter dan 15 jaar | 3 maanden |
| 15 jaar en langer | 4 maanden |

| Leeftijd werknemer ongeacht duur dienstverband op de dag van opzegging | Opzegtermijn werkgever |
|--|------------------------|
| - 50 jaar tot AOW-gerechtigde leeftijd | 3 maanden |
| - vanaf AOW-gerechtigde leeftijd | 1 maand |

- b. Voor de werknemer geldt een opzegtermijn van één maand.

Lid 7 **Opzegtermijn dienstverband voor bepaalde tijd of voor bepaald werk**

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk eindigt zonder opzegging van rechtswege:

- op de kalenderdatum, of
- op de laatste dag van het tijdvak of bij de afronding van het werk genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, of
- op de dag waarop de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen zodanig aflopen dat het aantal werknemers de benodigde capaciteit overtreft.

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk, kan ook tussentijds worden opgezegd, indien werkgever en werknemer bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of bepaald werk dit schriftelijk zijn overeengekomen

met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.

Lid 8 **Aanzegplicht** voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van zes maanden of langer.

De werkgever moet uiterlijk één maand voor het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die zes maanden of langer duurt, aan de werknemer schriftelijk meedelen of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet en zo ja, onder welke voorwaarden. Doet de werkgever dit niet of niet tijdig dan is de werkgever een pro rata boete verschuldigd overeenkomstig de duur van de vertraging. De aanzegplicht geldt niet voor arbeidsovereenkomsten waarvan de einddatum niet op een kalenderdatum is gesteld.

Lid 9 Indien door het UWV toestemming voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst is verleend dan mag de opzegtermijn worden bekort met de proceduretijd bij het UWV volgens artikel 7:672 lid 4 BW. De resterende opzegtermijn moet in dat geval wel ten minste één maand zijn.

Lid 10 **Einde arbeidsovereenkomst bij arbeidsongeschiktheid**

- De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer arbeidsongeschikt is, tenzij de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen nadat aan het UWV verzocht is toestemming tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- Na twee jaar arbeidsongeschiktheid kan de werkgever het UWV verzoeken om

- toestemming tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Hierbij gelden de specifieke voorwaarden zoals omschreven in Artikel 33.
- Lid 11 Specifieke bepalingen voor AOW-gerechtigde werknemers
- a. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
 - b. De werkgever zal op verzoek van de werknemer zes maanden voordat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, de werknemer informeren over de mogelijkheden van een dienstverband na de AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 7 Bijzondere bepalingen voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ('ketenbepaling')

Met ingang van 1 juli 2015 geldt:

- Lid 1 Met dezelfde werknemer kunnen binnen een periode van 24 maanden maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden afgesloten die elkaar opvolgen met een onderbreking van 6 maanden of korter. Door het aangaan van een arbeidsovereenkomst waardoor zonder een onderbreking van meer dan zes maanden de periode van 24 maanden en/of het aantal van drie arbeidsovereenkomsten wordt overschreden, ontstaat van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- Lid 2 Met werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, kunnen binnen een periode van 48 maanden maximaal zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden afgesloten die elkaar opvolgen met een onderbreking van 6 maanden of korter. Door het aangaan van een arbeidsovereenkomst waardoor zonder een onderbreking van meer dan zes maanden de periode van 48 maanden en/of het aantal van zes arbeidsovereenkomsten wordt overschreden, ontstaat van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- Lid 3 Het in Lid 1 bepaalde geldt niet voor:
- a. Beroeps Praktijk Vormingsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg;
 - b. Arbeidsovereenkomsten met een werknemer jonger dan 18 jaar indien de gemiddelde omvang van de verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen.

Artikel 8 Werknemer met een arbeidsbeperking (dit artikel geldt met ingang van 1 januari 2017)

- Lid 1 Voor de werknemer met een arbeidsbeperking zoals bedoeld in Artikel 2 Lid 13 gelden de bepalingen uit deze cao voor zover dit artikel niet anders bepaalt.
- Lid 2 De werknemer met een arbeidsbeperking wordt beloond overeenkomstig de loontabel die is opgenomen in bijlage IV sub E.
- Lid 3 Artikel 16, Artikel 17 met uitzondering van Lid 3 sub e. en f., Lid 4 en Lid 5 en bijlage IV, sub A. tot en met sub D. zijn niet van toepassing op de werknemer met een arbeidsbeperking.

Artikel 9 Arbeid voor derden

- Lid 1 De werknemer is niet verplicht in opdracht van de werkgever werk te verrichten voor andere ondernemingen dan die van de werkgever, tenzij bij de aanstelling schriftelijk anders is overeengekomen.
- Lid 2 Zonder schriftelijke toestemming van de werkgever is het aan de werknemer met een dienstverband van 80% of meer verboden om werkzaamheden, al of niet betaald, te verrichten voor derden, dan wel voor eigen rekening. Dit verbod is van toepassing:
- a. indien op enigerlei wijze de mogelijkheid zou kunnen bestaan of ontstaan dat deze werkzaamheden een nadelig effect hebben of zouden kunnen hebben op het functioneren van de werknemer bij zijn werkgever,

- b. indien deze werkzaamheden op enigerlei wijze concurrerend voor de werkgever zouden zijn of worden,
- c. dan wel op andere wijze de belangen van de werkgever, of de gezondheid van de werknemer zouden kunnen schaden of gaan schaden.

HOOFDSTUK 3. ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN

Artikel 10 Toepasselijkheid van de bepalingen van hoofdstuk 3

Artikel 11 tot en met Artikel 14 is niet van toepassing op:

- a. op de werknemer die een feitelijk loon geniet dat het maximale SV-premieloon (zie Artikel 2Lid 27) te boven gaat,
- b. op de werknemer die aangesteld is in de functie van bedrijfsleider en die een lager loon geniet dan het maximale SV-premieloon (zie Artikel 2Lid 27)
- c. op de werknemer in een pluimvee-onderneming die aangesteld is in de functie van vertegenwoordiger of relatiebeheerder en een loon geniet dat hoger is dan het loon dat bij het hoogste aantal functiejaren van functiegroep G geldt.

Artikel 11 Bedrijfstijden en arbeidstijdenregelingen

Bedrijfstijd

- Lid 1 De bedrijfstijd ligt van maandag tot en met zaterdag tussen 06.00 uur en 19.00 uur.
- Lid 2 De bedrijfstijd kan van maandag tot en met zaterdag structureel liggen tussen 05.00 uur en 20.00 uur. In dat geval wordt de werknemer gecompenseerd met 1 extra vrije dag per jaar, indien zijn werkzaamheden zich structureel binnen deze bedrijfstijd plaats plegen te vinden en buiten de bedrijfstijd genoemd in Lid 1.
- Lid 3 De bedrijfstijd kan structureel ná 20.00 uur tot 24.00 uur verlengd worden. In dat geval zal de werknemer, indien zijn werkzaamheden zich structureel binnen de hiervoor bedoelde verlenging plaats plegen te vinden, jaarlijks gecompenseerd worden volgens de volgende staffel. Wanneer de bedrijfstijd valt:
- tussen 20.00 uur - 21.00 uur 2 extra vrije dagen
 - tussen 21.00 uur - 22.00 uur 3 extra vrije dagen
 - tussen 22.00 uur - 23.00 uur 4 extra vrije dagen
 - tussen 23.00 uur - 24.00 uur 5 extra vrije dagen
- De extra vrije dagen zijn niet aan te merken als vakantiedagen en mogen ook in geld of andere wijze worden gecompenseerd.
- Lid 4 In de arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd welke bedrijfstijd(en) worden gehanteerd.

Arbeidstijd

- Lid 5 De arbeidsduur wordt op jaarbasis tussen de werkgever en de werknemer schriftelijk overeengekomen met inachtneming van de bepalingen in dit hoofdstuk.
- Lid 6 Het aantal uren dat op jaarbasis kan worden overeengekomen ligt tussen 1983,6 uren en maximaal 2237 uren.
- Lid 7 De werkgever en de werknemer komen in onderling overleg schriftelijk een jaarschema overeen. In dit jaarschema wordt vastgesteld: het aantal uren dat op jaarbasis, de dagen waarop structureel gewerkt wordt, en de aanvang en einde van de werkzaamheden. Dit jaarschema maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst en mag niet in strijd zijn met de Arbeidstijdenwet.
- Lid 8 Wanneer er structureel afgeweken dient te worden van dit jaarschema dient dit in overleg tussen werkgever en werknemer te gebeuren. Deze afwijking kan ook op verzoek van de werknemer. De arbeidsovereenkomst dient in overeenstemming te worden aangepast.
- Lid 9 De arbeidsduur bedraagt standaard 38 uur per week en kan maximaal worden verdeeld over vijf dagen. Hiervan kan worden afgeweken ingeval er sprake is van het verzorgen, voederen, transport of melken van dieren of van andere noodzakelijke werkzaamheden. Uitgangspunt hierbij is dat de werknemer in één week van zeven dagen ten minste twee dagen aaneengesloten vrij is, tenzij werkgever en werknemer anders zijn overeengekomen.
- Lid 10 De arbeidstijd per dag is in principe aaneengesloten. Dit geldt niet ingeval er sprake is van verzorgen, voederen, transport of melken van dieren.
- Lid 11 De werkgever en de werknemer kunnen overeenkomen dat er werkzaamheden worden

- verricht op zon- en feestdagen indien er sprake is van het voederen, verzorgen, transport en melken van dieren of andere noodzakelijke werkzaamheden.
- Lid 12 Wanneer sprake is van voederen, verzorging, transport of melken van dieren organiseert de werkgever de werkzaamheden voor werknemers jonger dan 18 jaar zodanig, dat de werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van hetzij ten minste 12 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren, waarin tussen hetzij 22.00 uur en 06.00 uur, hetzij 23.00 uur en 07.00 uur begrepen is.
- Lid 13 Wanneer sprake is van voederen, verzorging, transport en of melken van dieren organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer van 18 jaar of ouder een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 11 uren in een aaneengesloten tijdsruimte van 24 uren, welke rusttijd éénmaal in elk aaneengesloten tijdsruimte van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren. De tijdruimte van 24 uur begint op het tijdstip van de dag, waarop de werknemer voor het eerst is gaan werken.
- Lid 14 Voor de onder Lid 11 bedoelde arbeidstijden op zon- en feestdagen en op de zaterdag wordt zoveel mogelijk aaneengesloten vervangende vrije tijd verleend in de week voorafgaand of aansluitend aan het werkweekeinde.
- Lid 15 Voor de berekening van het loon wordt een standaard werkweek van 38 uren gehanteerd.

Afwijking van dit artikel

- Lid 16 Onverminderd het bepaalde in Lid 15 kan slechts worden afgeweken van de voorgaande leden van dit artikel, indien de werkgever dit met zijn medezeggenschapsorgaan is overeengekomen of, wanneer er geen medezeggenschapsorgaan is, met iedere werknemer individueel.

Artikel 12 Pauzes

- Lid 1 Een pauze van minder dan vijftien minuten is voor rekening van de werkgever.
- Lid 2 De pauze begint op het moment dat de werknemer op de plaats is waar de pauze wordt genoten.
- Lid 3 In afwijking van de leden 1 en 2 van dit artikel, kan de werkgever met zijn medezeggenschapsorgaan een andere pauzeregeling overeenkomen.

Artikel 13 Toeslagen

Tot 1 januari 2017 geldt:

Meer- en minuren

- Lid 1 De uren die de werknemer per dag of per week meer werkt dan is overeengekomen in het jaarschema zijn meeruren. De uren die de werknemer per dag of per week minder werkt dan is overeengekomen in het jaarschema zijn minuren. Voor het overeengekomen jaarschema zie Artikel 11Lid 7.
- Lid 2 De werknemer heeft recht op een regelmatige loonbetaling op basis van het aantal overeengekomen arbeidsuren op jaarbasis. Deze loonbetaling vindt per week, per vier weken of per maand plaats.
- Lid 3 Indien het saldo aan min- en meeruren positief is, wordt dit verrekend met de werknemer. Indien het saldo aan min- en meeruren negatief is, is dit voor rekening van de werkgever. Deze verrekening vindt ten minste eenmaal per jaar plaats, bij voorkeur bij het eindigen van het overeengekomen jaarschema.

Uitbetaling en toeslag meeruren

- Lid 4 Meeruren
- De meeruren worden beloond met een toeslag van 35%.
 - In afwijking van Lid 3 dient 20% van de meeruren op het einde van de maand uitbetaald te worden.
 - Het restant van de meeruren dient uiterlijk 1x per jaar te worden uitbetaald. Over het restant dient ook vakantietoeslag te worden uitbetaald.
 - Indien het dienstverband op een eerder moment eindigt dan het overeengekomen jaarschema, vindt afrekening van het restant van de meeruren bij het einde van het

dienstverband plaats.

Overuren

- Lid 5 De werkzaamheden die de werknemer op andere uren en of dagen verricht dan is overeengekomen in het jaarschema worden aangemerkt als overuren. De werknemer heeft recht op een toeslag van 35% op zijn loon, tenzij de werknemer er zelf voor heeft gekozen op deze uren te werken.
- Ingeval de werknemer werkzaamheden verricht op zon-, feest- en gedenkdagen én deze dag voor hem een vrije dag is, ontvangt hij naast zijn normale loon, extra loon en een toeslag van 50% van het gebruikelijke bruto loon.
 - Ingeval de werknemer werkzaamheden verricht op zon-, feest- en gedenkdagen én deze dag voor hem geen vrije dag is, ontvangt hij loon en een toeslag van 100%.
- Lid 6 Voor de parttimer (die minder dan de 1983,6 uur op jaarbasis werkt) geldt het volgende:
- Extra gewerkte uren boven het aantal contracturen worden voor de helft beschouwd als meeruren;
 - Deze meeruren worden verrekend met de min-uren, volgens Lid 3 en Lid 4 van dit artikel;
 - Extra gewerkte uren worden voor de andere helft beschouwd als overuren en worden beloond met een toeslag van 35%;
 - Uren uitgaande boven de 38 uur per week, worden voor de parttimer altijd beschouwd als overuren en dienen te worden beloond met een toeslag van 35%.
- Lid 7 Er vindt geen cumulatie plaats van toeslagen, maar het hoogste percentage wordt gebruikt.
- Lid 8 Hieronder staat een overzicht met daarin de verschillende soorten dagen opgenomen met de bijbehorende toeslag op het loon.

| Dag | Toeslag |
|---|---------|
| Werken op een reguliere werkdag volgens het jaarschema maar meer dan de afgesproken aantal uren (=meeruren) | 35% |
| Werken op een niet reguliere werkdag volgens het jaarschema (=overwerk) | 35% |
| Werken op een niet reguliere werkdag (op verzoek werknemer) | - |
| Werken op een zon-, feest- of gedenkdag volgens het jaarschema (zie Lid 5 b) | 100% |
| Werken op een zon-, feest- of gedenkdag en volgens het jaarschema een vrije dag (zie Lid 5 a) | 150% |

Met ingang van 1 januari 2017 geldt:

- Lid 9
- Meeruren (geldt uitsluitend voor voltijdwerknemers):**
de uren die de voltijdwerknemer er dag of per week meer werkt dan is overeengekomen in het jaarschema.
 - Extra uren (geldt uitsluitend voor deeltijdwerknemers):**
De uren die de deeltijdwerknemer per dag of per week meer werkt dan is overeengekomen in het jaarschema.
 - Minuren:** de uren die de werknemer per dag of per week minder werkt dan is overeengekomen in het jaarschema.
 - Overuren:** de uren die de werknemer werkt:
 - buiten wat is overeengekomen in het jaarschema of
 - op een zon- of feestdag.
- Een meeruur dat tevens een overuur is, wordt beschouwd als een overuur.
- Lid 10 De werknemer heeft recht op een regelmatige loonbetaling op basis van het aantal overeengekomen arbeidsuren op jaarbasis. Deze loonbetaling vindt per week, per vier weken of per maand plaats.
- Lid 11 Indien het saldo aan min- en meeruren positief is, wordt dit verrekend met de werknemer. Indien het saldo aan min- en meeruren negatief is, is dit voor rekening van de werkgever. Deze verrekening vindt ten minste eenmaal per jaar plaats bij het eindigen van het overeengekomen jaarschema.
- Lid 12 **Uitbetaling en toeslag meeruren** (uitsluitend van toepassing op voltijdwerknemers)
De meeruren worden beloond met een toeslag van 35%.

- a. In afwijking van Lid 11 dient 20% van de meeruren op het einde van de maand uitbetaald te worden.
- b. Het restant van de meeruren dient uiterlijk 1x per jaar te worden uitbetaald. Over het restant dient ook vakantietoeslag te worden uitbetaald.
- c. Indien het dienstverband op een eerder moment eindigt dan het overeengekomen jaarschema, vindt afrekening van het restant van de meeruren bij het einde van het dienstverband plaats.

Lid 13 **Uitbetaling en toeslag extra uren** (uitsluitend van toepassing op deeltijdwerknemers)

- a. Indien het aantal gewerkte uren niet hoger is dan 38 uur per week geldt voor de extra uren geen toeslag. Over de extra uren ontvangt de deeltijdwerknemer een compensatie voor de opbouw van vakantierechten en vakantietoeslag ter hoogte van 20%. Deze compensatie wordt maandelijks uitbetaald.
- b. Voor de extra uren boven de 38 uur per week geldt een toeslag van 35%.

Lid 14 **Uitbetaling en toeslag overuren**

- a. Overuren, voor zover niet gewerkt op een zondag of een feestdag, worden beloond met een toeslag van 35% tenzij de werknemer er zelf voor heeft gekozen om op deze uren te werken.
- b. Als de werknemer werkt op zondag en deze dag is voor hem geen vrije dag dan ontvangt de werknemer:
 - over maximaal twee, al dan niet aaneengesloten gewerkte uren: het voor hem geldende uurloon.
 - over ieder volgend gewerkte uur: het voor hem geldende uurloon plus een toeslag ter hoogte van 50%.
- c. Als de werknemer werkt op zondag én deze dag is voor hem een vrije dag, dan ontvangt de werknemer naast het overeengekomen periodeloon een toeslag van 100%:
- d. Als de werknemer werkt op een feestdag dan ontvangt de werknemer naast het overeengekomen periodeloon een toeslag 100%.

Lid 15 Er vindt geen cumulatie plaats van toeslagen, maar het hoogste percentage wordt gebruikt.

Lid 16 Hieronder staat een overzicht met daarin de verschillende soorten dagen opgenomen met de bijbehorende toeslag op het loon.

| Soort uren | Toeslag | |
|---|------------------|---|
| | Voltijdwerknemer | Deeltijdwerknemer |
| Meer dan de in het jaarschema afgesproken uren gewerkt op een reguliere werkdag (meeruren, Lid 12 a.) | 35% | n.v.t. |
| Uren gewerkt op een niet-reguliere werkdag (overuren, Lid 14 a.) | 35% | n.v.t |
| Uren gewerkt op een niet-reguliere werkdag op verzoek van werknemer (Lid 14 a.) | 0% | n.v.t |
| Uren gewerkt op een zondag die volgens jaarschema een reguliere werkdag is (overuren, Lid 14 b.) | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • eerste twee al dan niet aaneengesloten uren • vanaf het derde gewerkte uur | 0% 50% | 0% 50% |
| Uren gewerkt op een zondag die volgens jaarschema geen reguliere werkdag is (overuren, Lid 14 c.) | 100% | 100% |
| Uren gewerkt op een feestdag (overuren, Lid 14 d.) | 100% | 100% |
| Meer uren gewerkt dan afgesproken maar minder dan 38 uur per week (extra uren, Lid 13 a.) | n.v.t. | 20% (compensatie voor vakantiedagen en vakantietoeslag) |
| Meer uren gewerkt dan afgesproken en daardoor meer dan 38 uur per week (extra uren, Lid 13 b.) | n.v.t | 35% |

Artikel 14 Arbeid op zon- en feestdagen

- Lid 1 Arbeid op zon- en feestdagen
- a. Op zondag of op de in Artikel 2Lid 11 genoemde feestdagen wordt geen arbeid verricht behoudens het gestelde in c.
 - b. Voor zover deze feestdagen vallen op maandag, dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag of zaterdag vindt doorbetaling van loon plaats indien deze dag voor de betreffende werknemer een reguliere werkdag zou zijn.
 - c. Op de onder a. genoemde dagen kan wel arbeid worden verricht indien de bedrijfsomstandigheden zulks naar de mening van de werkgever dringend vorderen of de werkgever hierover afspraken heeft gemaakt met de werknemer. In dat geval gelden de betalingen en toeslagen zoals vermeld in Artikel 13Lid 6 .
- Lid 2 Indien de werknemer prijs stelt op de viering van andere dan de in Lid 1 sub a. genoemde dagen kan de werknemer hiervoor vakantie-uren of onbetaald verlof opnemen indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De werknemer, dient dit tijdig aan de werkgever kenbaar te maken.

HOOFDSTUK 4. FUNCTIEWAARDERING EN BELONING

Artikel 15 Toepasselijkheid van bepalingen hoofdstuk 4

Artikel 16 tot en met Artikel 19 is niet van toepassing op de werknemer die een feitelijk loon geniet dat het maximale SV-premie (zie Artikel 2Lid 27) te boven gaat.

Artikel 16 Functie-indeling

- Lid 1 Functie-indeling
- a. De functies van de werknemers zijn of worden op basis van het ORBA-systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen.
 - b. De indeling is vermeld in het Functiehandboek Dierhouderij en is van toepassing op deze cao. Dit handboek is digitaal verkrijgbaar bij cao-partijen. Het maakt deel uit van deze cao. In bijlage II is het referentieraster opgenomen.
 - c. Bij elke functiegroep behoort een loonschaal gebaseerd op de cao. De loonschalen die de bruto uurlonen vermelden zijn als bijlage IV opgenomen.
- Lid 2 De werkgever is verplicht de werknemer mee te delen in welke functiegroep de door hem vervulde functie wordt ingedeeld. Voorts is hij verplicht de desbetreffende functiegroep te vermelden in de schriftelijke arbeidsovereenkomst. Als de werknemer dat wenst, dient de werkgever het handboek ter inzage te geven.
- Lid 3 Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of functie-indeling, kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure zoals opgenomen in het Functiehandboek Dierhouderij. Zie bijlage III voor informatie over deze procedure.
- Lid 4 De functie-indeling is niet van toepassing op de werknemer met een arbeidsbeperking. Zie Artikel 8.

Artikel 17 Beloning

- Lid 1 **Leeftijdsschaal**
- a. De werknemer die de in zijn loonschaal geldende functievolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdsschaal en ontvangt het loon dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin de verjaardag van de werknemer valt.
 - b. Het loon voor een werknemer t/m 20 jaar wordt afgeleid van het loon voor een werknemer van 21 jaar en ouder en wel volgens de hierna vermelde percentages:
 - 15 jaar 45%
 - 16 jaar 50%
 - 17 jaar 60%
 - 18 jaar 70%
 - 19 jaar 80%
 - 20 jaar 90%
 - 21 jaar 100%
- Lid 2 **Startschaal**
- De werknemer die bij indiensttreding nog niet beschikt over de specifieke vak - en/of bedrijfskennis welke voor de vervulling van de functie vereist is, kan onder de navolgende voorwaarden worden ingedeeld in een startschaal op basis van 100% wettelijk minimumloon;
- De functie van de werknemer is ingedeeld in functiegroep B;
 - De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid de voor de functie noodzakelijke opleiding/training te volgen;
 - De werknemer wordt bij aanvang van het dienstverband in de startschaal ingedeeld. Het loon in de startschaal is gelijk aan 100% wettelijk minimumloon bij een 38-urige werkweek. Het loon wordt naar rato van het dienstverband vastgesteld.
 - Na 1 jaar in de startschaal wordt de werknemer ingedeeld in het eerste functiejaar van het reguliere loongebouw;

Na 2 jaar zal werknemer, bij goed functioneren, verder doorstromen in het reguliere loongebouw.

Lid 3

Diensttijd en ervaringsjaren

- a. Bij aanvang van de arbeidsovereenkomst wordt de werknemer ingeschaald in de functiegroep die van toepassing is.
- b. Werknemers van 21 jaar en ouder ontvangen ten minste het aanvangsloon in de van toepassing zijnde functiegroep. Aan werknemers van 21 jaar en ouder in de functiegroepen B, C, D, E, F en G, wordt voor zover hun dienstverband in de betreffende functiegroep ten minste zes maanden heeft geduurd, en niet reeds het hoogste aantal functie jaren in de betreffende functiegroep is bereikt, telkens per 1 januari een functiejaar toegekend.
- c. Bij promotie van werknemers van 21 jaar en ouder naar een hogere functiegroep moet het nieuwe loon zodanig vastgesteld worden dat sprake is van een loonsverhoging.
- d. Voor werknemers van 22 jaar en ouder met een dienstverband voor bepaalde tijd of bepaald werk, geldt het volgende.
 - i. Indien er - anders dan het bepaalde in sub b. - in de afgelopen twee jaren reeds een of meer dienstverbanden van in totaal minstens zes maanden hebben bestaan tussen de betreffende werkgever en werknemer, heeft de werknemer recht op een extra functiejaar. Dit recht bestaat met ingang van het nieuwe dienstverband tussen deze werkgever en werknemer. De periode van twee jaren wordt gerekend vanaf de ingangsdatum van het nieuwe dienstverband.
 - ii. Indien een werknemer op grond van het bepaalde in sub d. onder i. recht heeft op een extra functiejaar, en vervolgens op 1 januari daaropvolgend op grond van sub b. recht heeft op een extra functiejaar, blijft nadien in het kalenderjaar waarin deze 1 januari valt, sub d. onder i. buiten toepassing bij een of meer volgende dienstverbanden.
 - iii. Voor zover hetgeen in sub d. onder i. is bepaald zou leiden tot meer functie jaren dan er op grond van sub b. aan de orde geweest zou zijn indien er over de betreffende kalenderjaren een doorlopend dienstverband zou hebben bestaan, blijft hetgeen in sub d. onder i. is bepaald buiten toepassing.
- e. Indien de werknemer langer dan zes maanden aaneengesloten in het voorafgaande kalenderjaar wegens arbeidsongeschiktheid of onbetaald verlof niet heeft gewerkt, wordt er geen verhoging van een functiejaar toegekend.
- f. Indien een werknemer disfunctioneert en de werknemer is in het voorafgaande kalenderjaar door de werkgever daar ten minste twee keren schriftelijk op gewezen zonder dat er verbetering is gekomen in het functioneren, dan wordt er geen verhoging van het functiejaar toegekend. Dit laatste wordt schriftelijk bevestigd door de werkgever. Voorwaarde is dat er sprake is van een goed werkend systeem van functioneringsgesprekken.
- g. De werknemer wiens functie is ingedeeld in functiegroep F of hoger, en die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt welke voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste zes maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende loonschaal worden ingedeeld, indien dit schriftelijk wordt vastgelegd in de desbetreffende arbeidsovereenkomst.

Lid 4

Loonbetaling

De werkgever is verplicht het in geld naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen telkens na afloop van het tijdvak waarover het loon op grond van de arbeidsovereenkomst moet worden berekend, met dien verstande dat het tijdvak voor voldoening niet korter is dan één week en niet langer is dan één maand.

De uitbetaling van lonen per giro of bank dient zodanig te geschieden dat de werknemer aan het eind van de week c.q. maand over zijn geld kan beschikken.

Lid 5

Loonspecificatie

De werkgever is verplicht bij elke uitbetaling van het loon de werknemer een schriftelijke specificatie te verstrekken van het uitbetaalde bedrag, van de bedragen waaruit dit is samengesteld alsmede van de premies, belastingen en bedragen die zijn ingehouden en tevens van de onkostenvergoedingen. De specificatie vermeldt voorts de naam van de werkgever en van de werknemer alsmede de periode waarop de betaling betrekking

- heeft.
- Lid 6 De bepalingen in dit artikel zijn niet van toepassing op de werknemer met een arbeidsbeperking met uitzondering van Lid 3 sub e. en f., Lid 4 en Lid 5. Zie Artikel 8.

Artikel 18 Lonen

Met ingang van 1 januari 2017 geldt:

- Lid 1 Voor de werknemer met een arbeidsbeperking geldt het loon volgens de loontabel opgenomen in bijlage IV sub E en is Lid 3 niet van toepassing.
- Lid 2 Voor de werknemer ingedeeld in functiegroep H geldt een loon dat hoger is dan het bij de van toepassing zijnde functiejaar geldende loon van functiegroep G.
- Lid 3 Met ingang van 1 januari 2017 geldt een loonsverhoging van 2,50% over het feitelijk loon met dien verstande dat:
- a. Indien het feitelijk loon hoger is dan het hoogste schaalloon voor de hoogste functiegroep (functiegroep G, 6e functiejaar) dan bedraagt de loonsverhoging ten minste 2,5% over deze hoogste loonschaal;
 - b. Loonsverhogingen die zijn toegekend in de periode van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2016, niet zijnde de toekenning van een trede, mogen worden verrekend met de loonsverhoging per 1 januari 2017. Hierbij geldt dat het loon per 1 januari 2017 ten minste bedraagt:
 - i. als sprake is van schaalloon: het van toepassing zijnde schaalloon volgens de loontabel geldend per 1 januari 2017;
 - ii. als sprake is van feitelijk loon: het feitelijke loon zoals dat gold op 1 januari 2014 verhoogd met 2,5%. Als het feitelijk loon hoger is dan het hoogste schaalloon voor de hoogste functiegroep (functiegroep G, 6e functiejaar), dan bedraagt het loon ten minste deze hoogste loonschaal verhoogd met 2,5%.
- Lid 4 De werknemer ontvangt op 1 oktober 2017 een eenmalige bruto- uitkering van 1% over het bruto-jaarloon. De eenmalige uitkering wordt berekend over het in de periode van 1 oktober 2016 tot en met 30 september 2017 verdiende bruto-jaarloon. Hiertoe worden alle arbeidstijd gerelateerde bruto- loonbestanddelen en de vaste toeslagen en vaste uitkeringen gerekend.
- Lid 5 De loonsverhoging als bedoeld in Lid 3 is verwerkt in de loontabellen opgenomen in bijlage IV, onder B. en C. In bijlage IV onder A. wordt de wijze waarop de loonsverhogingen moeten worden berekend nader toegelicht.

Artikel 19 Brutoloonniveau en fiscale regelingen

- Lid 1 Als op verzoek van de werknemer in het kader van fiscale regelingen het brutoloonniveau neerwaarts wordt bijgesteld, bijvoorbeeld in verband met kinderopvang, wordt de werkgever toch geacht te hebben voldaan aan het brutoloonniveau zoals dat uit deze cao voortvloeit.
- Lid 2 De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot fiscale brutering van het door hem in het betreffende kalenderjaar verschuldigde bedrag voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen.

HOOFDSTUK 5. BIJZONDERE VERGOEDINGEN

Artikel 20 Afstandsvergoeding

Lid 1 Aan de werknemer wordt een vergoeding betaald voor de afstand van zijn woning tot de plaats van aanvang der werkzaamheden volgens de volgende tabel. Deze vergoeding geldt voor elke gewerkte dag, ongeacht het aantal arbeidsuren dat op die dag is gewerkt.

| | meer dan 5 km | meer dan 10 km t/m 15 km | meer dan 15 km t/m 20 km | boven dan 20 km |
|--------------------|------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------------------|
| Per 1 januari 2014 | € 2,86 | € 3,64 | € 5,09 | € 6,61 |
| Per 1 januari 2017 | € 2,93 | € 3,73 | € 5,22 | € 6,78 |

Lid 2 Indien een werknemer vrijwillig verhuist naar een adres dat verder van de werkplek is gelegen, kan geen aanspraak gemaakt worden op een afstandsvergoeding gebaseerd op de nieuwe afstand. De oorspronkelijke woon-werkafstand blijft bepalend voor de toe te kennen vergoeding.

Lid 3 De in Lid 1 vermelde vergoedingen worden aangepast overeenkomstig de loonsverhogingen in Artikel 18 Lid 3. Aanpassing van de vergoedingen vindt overigens plaats op de datum waarop ook de loonsverhoging ingaat. Voor de lopende cao-periode zijn deze aanpassingen verwerkt in de in Lid 1 vermelde bedragen.

Lid 4 Ingeval er bij gebroken diensten of extra diensten op grond van Artikel 11 ten behoeve van het verzorgen, voederen, transport of melken van dieren extra reiskosten zijn, worden deze extra kosten door de werkgever vergoed.

Lid 5 De vergoedingen worden verhoogd en vervolgens afgerond op 2 decimalen achter de komma per loonsverhoging.

Artikel 21 Bereikbaarheidsvergoeding

Lid 1 Indien de werkgever met een werknemer overeengekomen is om buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd bereikbaar te zijn voor het bedrijf om onverwachts dringende werkzaamheden te verrichten, wordt aan deze werknemer een vergoeding betaald voor de tijd die hij voor het bedrijf bereikbaar moet zijn.

Lid 2 Vergoedingsperiode

- Er is een vergoeding per etmaal of deel van het etmaal in de periode gelegen tussen 18.00 uur op werkdagen en volgende werkdag en de volgende morgen 06.00 uur.
- Er is een vergoeding per etmaal of deel van het etmaal in de periode gelegen tussen 06.00 uur op een zaterdag, zondag of feestdagen en de volgende morgen 06.00 uur.
- De vergoeding geschiedt volgens de volgende tabel.

| | Vergoeding volgens Lid 2 sub a. | Vergoeding volgens Lid 2 sub b. |
|--------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Per 1 januari 2014 | € 15,60 | € 29,49 |
| Per 1 januari 2017 | € 15,60 | € 29,49 |

Lid 3 De bereikbaarheidsvergoeding geldt niet voor bedrijfsleiders.

Artikel 22 Jubileumuitkering

Lid 1 Aan een werknemer die 12,5 jaar aaneengesloten in dienst is bij een zelfde werkgever, wordt een uitkering verstrekt ter grootte van 25% van een bruto maandloon.

Lid 2 Aan een werknemer die 25 jaar aaneengesloten in dienst is bij een zelfde werkgever wordt een uitkering verstrekt ter grootte van eenmaal een bruto maandloon.

Lid 3 Voor werknemers met een bepaalde tijd arbeidsovereenkomst of bepaald werk, gelden

de in Lid 1 en Lid 2 genoemde uitkeringen naar rato.

Artikel 23 Beroepsbegeleidende leerweg

- Lid 1 In overleg met de werkgever kunnen werknemers gedurende de looptijd van de cao een opleiding in het kader van de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL) volgen.
- Lid 2 Voor deze BBL-opleiding geldt een vergoedingsregeling, waarbij de volgende voorwaarden van toepassing zijn:
- a. Is de werknemer bij de aanvang van het cao-tijdvak nog geen 20 jaar en is het onderwijs theoretisch en/of praktisch van belang voor de onderneming, dan is sprake van doorbetaling van de scholingsdag gedurende 1 dag per week.
 - b. Als de werknemer in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg dagonderwijs volgt, dan geldt:
 1. bij een volledig dienstverband: doorbetaling van een hele scholingsdag per week of:
 2. bij een deeltijddienstverband: doorbetaling van 10% van het loon over de arbeidstijd en schooltijd samen. Dit geldt ook indien het deeltijddienstverband overeengekomen is voor andere dagen dan die waarop de schooldag valt. In de gevallen onder sub a. en b. is de werkgever verplicht aan werknemers die 18 jaar of ouder zijn het feitelijk loon, verhoogd met de voor hen geldende vaste toeslagen, door te betalen in de weken waarin de werknemer onderwijs volgt. Dit geldt ook voor werknemers van 16 of 17 jaar met een startkwalificatie.
 - c. Als de subsidieregeling van Colland Arbeidsmarkt van toepassing is en de werknemer als bedoeld onder b. een opleiding op niveau 2 of 3 volgt, geldt in afwijking van het bepaalde onder b.:
 - I. bij volledig dienstverband: doorbetaling over een hele scholingsdag per week of:
 - II. bij deeltijddienstverband: doorbetaling van 20% van het loon over de arbeidstijd en schooltijd samen. Dit geldt ook indien het deeltijddienstverband overeengekomen is voor andere dagen dan die waarop de schooldag valt.
 - d. Als de werkgever loon betaalt op de schooldag op grond van sub c., kan hij daarvoor een bijdrage van Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid aanvragen.
- De uitvoering van deze afspraken, waaronder de subsidieregeling, vindt plaats volgens de protocolafpraak opgenomen in bijlage XIII.

Artikel 24 Vakonderwijs

- Lid 1 Onverminderd wettelijke bepalingen hebben werknemers per jaar recht op maximaal tien dagdelen verlof voor het volgen van door de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid erkende cursussen, waarvan het loonverzuim voor rekening werkgever komt en de cursuskosten ten laste komen van dit fonds.
- Lid 2 De keuze van de te volgen cursus(sen) geschiedt in overleg tussen werkgever en werknemer.
- Lid 3 Educatief verlof**
De werknemers hebben per jaar recht op maximaal vijf dagen onbetaald verlof voor het volgen van algemene cursussen die gegeven worden door een of meer organisaties die partij zijn bij deze cao dan wel door een hiermee verbonden jongerenorganisatie, of voor het volgen van een andere, in algemene zin op de agrarische bedrijfstak gerichte cursus, die door het bestuur van de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid is erkend.
- Lid 4 Overige cursussen of scholing worden gezien in onderling overleg tussen werkgever en werknemer, al dan niet met behoud van loon.
- Lid 5 Zie bijlage IX inzake Colland Arbeidsmarktbeleid.

Artikel 25 BHV-vergoeding

Aan een werknemer (met een geldig BHV-certificaat), die belast is met BHV-taken en in dienst is

bij een werkgever met meer dan 25 medewerkers in loondienst, wordt een netto BHV vergoeding betaald van €15,- per maand.

HOOFDSTUK 6. VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 26 Opbouw van wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen

- Lid 1 De werknemer met een voltijds dienstverband heeft per jaar recht op 25 vakantiedagen. Dit betekent 20 wettelijke vakantiedagen en 5 bovenwettelijke vakantiedagen op jaarbasis. Of een equivalent daarvan op basis van dit dienstverband. De werknemer met een deeltijd dienstverband heeft recht op een aantal vakantiedagen of een evenredigheid daarvan naar rato van de omvang van zijn dienstverband en over het gemiddelde aantal gewerkte uren. De werknemer die bij aanvang van het kalenderjaar de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt, heeft in dat desbetreffende jaar recht op 28 vakantiedagen bij een voltijds dienstverband. Dit betekent 8 bovenwettelijke vakantiedagen op jaarbasis.
- Lid 2 De werknemer in de leeftijd van 57 jaar en ouder heeft recht op bovenwettelijke vakantie-uren en wel naar de volgende maatstaf:
- | | |
|--------------------------------------|----------|
| 57 t/m 59 jaar | 7,6 uur |
| 60 jaar | 15,2 uur |
| 61 jaar | 22,8 uur |
| 62 jaar | 30,4 uur |
| 63 jaar | 38,0 uur |
| 64 jaar tot AOW-gerechtigde leeftijd | 45,6 uur |
- Lid 3 De werknemer met een langdurig dienstverband bij een werkgever heeft, te rekenen vanaf 22-jarige leeftijd, met behoud van salaris, recht op bovenwettelijke vakantie-uren naar de volgende maatstaf:
- | | |
|-------------|----------|
| bij 10 jaar | 7,6 uur |
| bij 20 jaar | 15,2 uur |
| bij 30 jaar | 22,8 uur |
- De hier genoemde uren en de uren genoemd in Lid 4 bedragen tezamen maximaal 45,6 uren.
- Lid 4 Vakantieaanspraken van een werknemer, die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van een werkgever is (geweest) worden naar evenredigheid toegekend.
- Lid 5 De werkgever stelt de tijdvakken van de vakantie tijdig en na overleg met de werknemer zodanig vast, dat het bedrijfsbelang niet wordt geschaad en dat redelijkerwijze wordt tegemoetgekomen aan de wensen van de werknemer.
- Lid 6 De werknemer van wie de vakantie-aanspraken daartoe toereikend zijn, kan een vakantie opnemen van drie weken. De werknemer kan, in overleg met de werkgever, eenmaal per twee jaar een aaneengesloten vakantie opnemen van ten hoogste zeven weken, mits de vakantie-aanspraken daartoe toereikend zijn, en de werknemer ten minste twaalf maanden voor het tijdstip van ingang van de gewenste vakantie het verzoek hiertoe schriftelijk bij de werkgever heeft ingediend.
- Lid 7 Als de werknemer ziek is, bouwt hij de wettelijke vakantiedagen op zoals is bepaald in artikel 7: 634 BW.
- Lid 8 Bij beëindiging van de dienstbetrekking zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. De dienstbetrekking dient minimaal een maand te hebben geduurd.
- Lid 9 De aanspraak op vakantie verjaart voor de bovenwettelijke dagen na verloop van vijf jaar. Dit is 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin het recht is ontstaan (artikel 7:642 BW). De wettelijke vakantiedagen vervallen op 1 juli volgend op het jaar waarin de dagen opgebouwd werden. Indien de werknemer bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst meer dan wel minder vakantie-rechten heeft genoten dan hem overeenkomstig deze cao toekomt, wordt het verschil met de werknemer verrekend.
- Lid 10 Het staat partijen vrij (op collectief of op individueel niveau) om afspraken te maken die ertoe strekken dat dagen niet komen te vervallen, c.q. een langere vervaltermijn in acht te nemen. Partijen leggen de afspraken schriftelijk vast. Het is de verantwoordelijkheid van partijen zelf hoe hier mee om te gaan in het licht van de doelstelling die aan de

- minimumvakantie ten grondslag ligt.
- Lid 11 De werknemer heeft aanspraak op een vakantietoeslag ten bedrage van 8,25% van het ten laste van de werkgever komende loon inclusief het loon over meeruren volgens Artikel 13Lid 4, alsmede van de uitkeringen waarop hij tijdens de dienstbetrekking krachtens de Ziektewet hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, van de Wet arbeid en zorg en de Werkloosheidswet aanspraak op een uitkering heeft.
- Lid 12 Werknemers met een dienstverband die niet het gehele kalenderjaar en/of de standaard jaarurennorm hebben gewerkt, hebben naar evenredigheid recht op de normale vakantierechten.

Artikel 27 Onderscheid wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen

- Lid 1 De wettelijke vakantiedagen vervallen op 1 juli na het jaar waarin ze werden opgebouwd. Voor de bovenwettelijke vakantiedagen geldt een andere regeling.
- Lid 2 In bijlage V staat meer informatie over de wettelijke vakantiedagen en de bovenwettelijke vakantiedagen, de vervaltermijn en de verjaringstermijn en de volgorde van opname van de verlofdagen.
- Lid 3 Voor het saldo aan vakantiedagen dat opgebouwd werd tot en met 31 december 2011, blijft de oude verjaringstermijn van toepassing. Dit saldo moet apart worden opgenomen in de administratie van de werkgever.
- Lid 4 Met ingang van 1 januari 2012 brengt de werkgever, in de administratie van opgebouwde en opgenomen vakantiedagen, naast het saldo zoals genoemd in Lid 1, onderscheid aan naar wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen.
- Lid 5 De werknemer vraagt een vakantiedag of vakantieperiode schriftelijk aan. De werknemer ontvangt schriftelijk de toestemming of afwijzing over het opnemen van de vakantiedag(en).
- Lid 6 Bij opname van vakantiedagen worden de dagen die het eerst dreigen te vervallen of te verjaren, het eerste benut voor opname. Zie bijlage V met schema's voor de volgorde.

Artikel 28 Mantelzorg

Als een werknemer mantelzorg gaat verlenen, treedt de werknemer tijdig in overleg met de werkgever om afspraken te maken. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd en bevatten:

- een indicatie van de duur van de mantelzorgtaken;
- de omvang van de mantelzorgtaken in uren per week / dag;
- hoe de zorg gecombineerd kan worden met de arbeidstijden.

Tijdelijk minder werken kan een optie zijn. De werkgever en werknemer kunnen ook meeruren of overuren daarvoor inzetten.

Artikel 29 Doorbetaald bijzonder verlof

- Lid 1 In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 7:627 en artikel 4:1 en 4:2 van de Wet Arbeid en Zorg, kan de werknemer in de navolgende gevallen doorbetaald verlof opnemen, mits hij zo mogelijk ten minste één dag van tevoren, of zoveel eerder als mogelijk is, aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont en onder overlegging vooraf of achteraf van bewijsstukken van daarvoor in aanmerking komende instanties. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het betreffende loon plaats.
- a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), van inwonende ouders of schoonouders en van eigen inwonende kinderen, alsmede bij overlijden van niet inwonende (schoon)ouders voor zover betrokkene zaakwaarnemer is, gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
 - b. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk;

- c. gedurende één dag of dienst bij bevalling van de echtgenote en de daarop volgende werkdag; gedurende twee dagen bij adoptie van kinderen door de werknemer;
- d. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster voor zover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond;
- e. gedurende één dag of dienst bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders, grootouders of schoonouders;
- f. gedurende de dag of dienst op de dag van de begrafenis of crematie van uitwonende kinderen, van kleinkinderen, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, grootouders, broers of zussen, en zwagers of schoonzussen, mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond.
- g. gedurende één dag bij verhuizing vanwege de uitoefening van de functie;
- h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van één dag, wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het loon wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen.
- i. gedurende de werkelijk benodigde tijd voor het noodzakelijke bezoek aan dokter, of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
- j. twee dagen na de bevalling van echtgenote of partner op te nemen binnen een tijdvak van 4 weken na de geboorte van het kind.
- k. verlof met behoud van salaris voor een naar billijkheid te rekenen tijd wordt verstrekt aan de werknemer bij verhindering de arbeid te verrichten wegens een plotselinge gebeurtenis waarvoor zonder uitstel maatregelen door de betrokken werknemer moeten worden genomen. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit.

Lid 2 Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de geregistreerde partner dan wel de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, welke notarieel is vastgelegd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Lid 3 De werkgever zal een verzoek van een werknemer om palliatief verlof (verlof voor stervensbegeleiding van een terminaal zieke) ten behoeve van de partner, ouder of kind van de werknemer toestaan. In overleg tussen werkgever en werknemer wordt bepaald waar het palliatief verlof uit zal bestaan. Hierbij kunnen vakantiedagen en andere arbeidsvoorwaarden worden ingezet. Ook het opnemen van onbetaald verlof is mogelijk. Tevens worden afspraken gemaakt omtrent de communicatie en eventuele nog te verrichten werkzaamheden gedurende de periode van palliatief verlof. Het in dit Lid bepaalde geldt tevens voor rouwverlof teneinde het verlies van de partner, een ouder of kind zodanig te kunnen verwerken dat de werknemer de werkzaamheden kan hervatten.

Artikel 30 Prepensioeringsverlof

- Lid 1 Werknemers hebben in het jaar dat voorafgaat aan hun vut/ pensioengerechtigde leeftijd, recht op maximaal 5 dagen onbetaald verlof voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de pensioering.
- Lid 2 De verlofdagen, opgenomen ingevolge het bepaalde in Lid 1, komen in mindering op de bovenwettelijke vakantiedagen ingevolge Artikel 26 Lid 2 en Lid 3 tot een maximum van laatstgenoemde dagen.
- Lid 3 De bovenwettelijk vakantiedagen ingevolge Artikel 26 lid 2 en Lid 3 en de verlofdagen bedoeld onder 1. mogen tezamen het aantal van 6 niet overschrijden.
- Lid 4 Een werknemer die het in Lid 1 genoemde maximum aantal verlofdagen heeft genoten, kan hierop niet opnieuw een beroep doen.
- Lid 5 Zie bijlage IX inzake Colland Arbeidsmarktbeleid.

HOOFDSTUK 7. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 31 Ziekmelding en controlevoorschriften

- Lid 1 De werknemer heeft zich bij arbeidsongeschiktheid en re-integratie te houden aan de wettelijke bepalingen, de voorschriften van de Arbodienst en de bedrijfsvoorschriften van de werkgever. De werkgever draagt zorg voor het verstrekken van de desbetreffende voorschriften van de door hem ingeschakelde Arbodienst.
- Lid 2 **Ziekmelding**
Ingeval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht de werkgever daarvan zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk voor 9.00 's morgens op dezelfde dag of voor aanvang van de dienst, in kennis te stellen, tenzij de werkgever andere instructies heeft verstrekt.
- Lid 3 **Geneeskundige hulp inroepen**
De werknemer moet binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp inroepen en dient zich gedurende het gehele verloop van de arbeidsongeschiktheid onder behandeling van de behandelende geneeskundige te stellen en diens voorschriften op te volgen.
- Lid 4 **Verplichting om thuis te blijven**
De werknemer dient zich overeenkomstig de controlevoorschriften van de Arbodienst beschikbaar te houden.
- Lid 5 **Verblijf in het buitenland**
 - De werknemer heeft voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming nodig van de werkgever, die daarover advies van de Arbodienst kan inwinnen.
 - Op verzoek van de Arbodienst wordt bij ziekmelding of op een door de Arbodienst nader te bepalen tijdstip, door of namens de in het buitenland verblijvende werknemer, een door de daarvoor in aanmerking komende officiële instantie in het desbetreffende land afgegeven bewijs van arbeidsongeschiktheid overgelegd.
- Lid 6 **Hervatten bij herstel**
 - De werknemer hervat zijn arbeid zodra hij hiertoe in staat is.
 - De werknemer hervat zijn arbeid zodra de Arbodienst hem hiertoe in staat acht.
 - Indien de werknemer op advies van de Arbodienst andere arbeid dan zijn arbeid gaat verrichten, meldt hij dit onmiddellijk aan de werkgever.
- Lid 7 **Second opinion**
Indien de werkgever of werknemer het niet eens is met het advies van de Arbodienst kan een second opinion bij het UWV aangevraagd worden.

Artikel 32 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht

Voor de uitkeringspercentages genoemd in dit artikel geldt dat de werknemer zich dient te houden aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden en voldoende medewerking dient te verlenen aan de re-integratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP). Beoordeling hiervan vindt plaats door een onafhankelijke deskundige zoals een bedrijfsarts of een arbeidsdeskundige.

- Lid 1 Voor de vaststelling van de hoogte van het naar tijdruimte vastgestelde loon genoemd in de leden van dit artikel wordt uitgegaan van de bepalingen opgenomen in artikel 7:629 BW, te weten het loon waarop de werknemer - ware hij niet arbeidsongeschikt geworden - aanspraak had kunnen maken.
- Lid 2 Werknemers waarvan het dienstverband tijdens arbeidsongeschiktheid eindigt hebben met ingang van de dag na het einde van het dienstverband geen recht op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting zoals genoemd in artikel 7:629 BW, alsmede de aanvullingen zoals in dit artikel vermeld.
- Lid 3 Volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemers die binnen de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid de (IVA) instromen, hebben recht op de aanvullingen op de loondoorbetalingsverplichting zoals in dit artikel opgenomen.

- Lid 4 **Loondoorbetalingsverplichtingen eerste periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)**
- Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 26 weken van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
 - Tijdens de eerste 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
- Lid 5 **Loondoorbetalingsverplichtingen tweede periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)**
- Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
 - Tijdens de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
- Lid 6 **Loondoorbetalingsverplichtingen tweede jaar van arbeidsongeschiktheid**
- Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende het 2e jaar van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
 - Tijdens het 2e jaar van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 75% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Indien de werknemer voldoende medewerking verleent aan de re-integratie verplichtingen volgens de WVP wordt de aanvulling verhoogd tot 85% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
- Lid 7 **Loondoorbetalingsverplichtingen werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt**
Indien de werknemer in aansluiting op de periode van arbeidsongeschiktheid genoemd in Lid 6 van dit artikel volgens het UWV arbeidsongeschikt is of eerder als dit objectief is vastgesteld, maar minder dan 35%, en zolang het dienstverband gecontinueerd wordt bij dezelfde werkgever, ontvangt de werknemer 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon gedurende maximaal vijf jaar. Zie voor de ontslagmogelijkheid Artikel 33.
- Lid 8 **Loondoorbetalingsverplichtingen AOW-gerechtigde werknemer (Deze bepaling geldt met ingang van 1 januari 2016)**
In afwijking van Lid 4 tot en met Lid 6 is de loondoorbetalingsverplichting voor een AOW-gerechtigde werknemer beperkt tot maximaal 13 werken.
- Lid 9 Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvulling op de loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in de vorige leden geldt, dat de werknemer niet meer zal ontvangen dan het overeengekomen naar tijdruimte vastgestelde loon.
- Lid 10 De werkgever heeft op grond van artikel 6:107a BW een zelfstandig verhaalsrecht in geval van arbeidsongeschiktheid van een werknemer, veroorzaakt door een aansprakelijk te stellen derde.
- Lid 11
- Komt aan de werknemer naast een ZW-, WAO- of WIA-uitkering krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, of een collectieve arbeidsovereenkomst, ingeval van arbeidsongeschiktheid een geldelijke vergoeding of uitkering toe, dan wordt de verplichting van de werkgever verminderd met het bedrag van die vergoedingen of uitkeringen, inclusief de ZW- WAO- of WIA-uitkering.
 - De werkgever is verplicht tot doorbetaling en aanvulling als bedoeld in Lid 1 tot en met Lid 8 behoudens voor zover de werknemer de in Lid 14 sub a. genoemde geldelijke vergoedingen of uitkeringen niet ontvangt vanwege het zijnerzijds niet-nakomen van de daarbij behorende voorschriften.
- Lid 12 Voor de vaststelling van aanvulling op de Ziektewetuitkering als bedoeld in de vorige leden, worden onder uitkering mede begrepen uitkeringen en/of inkomsten die op de Ziektewetuitkering uitkering in mindering zijn gebracht.
- Lid 13 Indien en voor zover de Ziektewetuitkering via de werkgever wordt uitgekeerd en deze

uitkeringen na aftrek van de voorgeschreven inhoudingen hoger zijn dan het voor de werknemer geldende loon, is de werkgever verplicht ook het meerdere aan de werknemer uit te betalen.

- Lid 14 a. De werkgever is bevoegd de betalingsverplichtingen die voortvloeien uit Lid 1 tot en met Lid 7 op te schorten voor de tijd gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan de in deze paragraaf gegeven voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
- b. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven binnen vier dagen nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan gerezen is of redelijkerwijs had behoren te rijzen.

Lid 15 **Szasz**

De sector kent een verzekering voor werkgevers voor de kosten van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid en voor werknemer een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering. De verzekeringen zijn ondergebracht bij de OWM Szasz. Zie bijlage VI.

- Lid 16 De werkgever biedt zijn werknemers de gelegenheid tot het deelnemen aan een collectieve verzekering voor het WGA-hiaat. De premie is voor rekening van de werknemer. Het niveau van deze uitkering moet aansluiten bij de loongerelateerde WGA-uitkering. Zie bijlage VII.

Artikel 33 Einde dienstverband bij arbeidsongeschiktheid

- Lid 1 De werkgever is verplicht zich maximaal in te spannen om een werknemer met een arbeidsongeschiktheid van 0% tot 35% of van 35% tot 80% aan het werk te houden.
- Lid 2 Na 104 weken arbeidsongeschiktheid van de werknemer kan de werkgever de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV beëindigen. Het UWV zal toestemming verlenen als de werkgever voldaan heeft aan zijn re-integratieverplichtingen, herplaatsing van de werknemer binnen redelijke termijn niet mogelijk is en herstel van de werknemer niet binnen 26 weken te verwachten is
- Lid 3 Als de werkgever volgens het UWV onvoldoende re-integratieactiviteiten heeft verricht, kan de loondoorbetalingsverplichting met een jaar verlengd worden. Tijdens deze verlengde loondoorbetalingsverplichting kan de arbeidsovereenkomst niet worden opgezegd.
- Lid 4 Als de werknemer niet of onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie kan de werkgever na schriftelijke waarschuwing de loonbetaling inclusief aanvulling staken. Als de werknemer blijft weigeren om mee te werken aan zijn re-integratie kan de werkgever na schriftelijke waarschuwing de arbeidsovereenkomst beëindigen via de daartoe geëigende weg.
- Lid 5 In afwijking van Lid 2 geldt dat werkgever de arbeidsovereenkomst met een AOW-gerechtigde werknemer na 13 weken arbeidsongeschiktheid met toestemming van het UWV kan beëindigen. (Deze bepaling geldt met ingang van 1 januari 2016).

Artikel 34 Verzuimbegeleiding

De werknemer heeft tijdens de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid aanspraak op verzuimbegeleiding welke voortvloeit uit de Wet verbetering Poortwachter.

Artikel 35 Branche RI&E

- Lid 1 Er is een branche Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)- ontwikkeld voor de sector Dierhouderij. De branche-RI&E is schriftelijk en digitaal beschikbaar en is te downloaden via www.stigas.nl. De schriftelijke methode is op te vragen bij Stigas, als onderdeel van Colland.
- Lid 2 Partijen stemmen in met deze RI&E-methodiek. Het branchespecifieke RI&E- instrument

is naar de stand van de wetenschap en volgens het Model zoals bedoeld in het Arbobesluit artikel 2 lid 14b, ontwikkeld en wordt dientengevolge geacht actueel, volledig en betrouwbaar te zijn.

- Lid 3 Indien een bedrijf de diensten met betrekking tot deskundige bijstand, volgens de artikelen 13 en 14 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 zoals deze is gewijzigd op 1 juli 2005, betreft van één van de gecertificeerde Arbodiensten, verklaren partijen dat ook elders werkzame gecertificeerde deskundigen zonder (aanvullende)werknemersovereenstemming kunnen worden aangewezen als externe deskundige ondersteuning bij uitvoering en toetsing van een RI&E volgens artikel 14 lid 1a. van de Arbeidsomstandighedenwet 1998. Deze mogelijkheid geldt ook indien gebruik wordt gemaakt van de maatwerkregeling.
- Lid 4 Partijen hechten aan het tot stand brengen van een zo goed mogelijk arbobeleid in de sector en streven er voortdurend naar een adequate en op de sector toegesneden vorm van deskundige ondersteuning hierbij voor werkgevers en werknemers aan te bieden.

Artikel 36 Arbocatalogus

Er is een door de Inspectie SZW goedgekeurde Arbocatalogus Melkvee en graasdieren, Arbocatalogus Varkenshouderij en Arbocatalogus Pluimveehouderij. Deze arbocatalogi zijn te vinden op www.agroarbo.nl.

Artikel 37 Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever

De werknemer heeft de in Artikel 32 bedoelde rechten niet:

- a. indien de arbeidsongeschiktheid door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een keuring binnen de kaders van de wet medische keuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- b. zich niet heeft gehouden aan de controlevoorschriften volgens Artikel 31;
- c. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
- d. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van de uitvoeringsinstelling waarbij deze is aangesloten aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
- e. indien de werknemer niet meewerkt aan het verhalen van de onkosten op derden.

Artikel 38 Arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO)

- Lid 1 Werknemers kunnen, volgens de volgende staffel, voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten verrichten:
- i. vanaf 35 t/m 44 jaar: één maal per drie jaar;
 - ii. vanaf 45 t/m 49 jaar: één maal per twee jaar;
 - iii. vanaf 50 jaar: jaarlijks.
- Lid 2 Werknemers die regelmatig werkzaamheden verrichten met, blootgesteld worden aan dan wel in aanraking komen met giftige stoffen kunnen, voor rekening van de werkgever, maximaal twee maal per jaar door middel van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten vaststellen of zij deze werkzaamheden zonder bezwaar kunnen verrichten.
- Lid 3 De onderzoeken genoemd in Lid 1 en Lid 2 moeten worden uitgevoerd door een erkende Arbodienst.

HOOFDSTUK 8. OVERLIJDENSUITKERING, PENSIOEN EN VUT

Artikel 39 Uitkering bij overlijden

Indien de werknemer overlijdt, zal een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 7:674 BW.

Artikel 40 Pensioen

- Lid 1 Er geldt een pensioenregeling volgens bepalingen in Statuten en Reglementen van het bedrijfstakpensioenfonds BPL Pensioen. Zie bijlage VIII.
- Lid 2 Deelname is verplicht met inachtneming van het gestelde in deze pensioenregeling.

HOOFDSTUK 9. OVERIGE BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD

Artikel 41 Sociaal fonds

Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid (cao Colland).

Partijen bij deze cao zijn deze afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen met andere agrarische sectoren.

Zie bijlage IX met nadere informatie over Colland Arbeidsmarktbeleid.

Artikel 42 Aanvulling WAO- en WW-uitkering oudere werknemers (SUWAS II)

Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake de aanvulling van de WAO- en WW-uitkering van oudere werknemers (cao SUWAS II). Zie bijlage X.

Artikel 43 Vakbondsfaciliteiten

- Lid 1 De werkgever zal de werknemersorganisaties, partij bij deze cao, in de gelegenheid stellen om, in overleg, een bezoldigde bestuurder toe te laten in zijn onderneming.
- Lid 2 Werknemerspartijen zijn bevoegd in ondernemingen met vijf of meer werknemers en ten minste vijf voltijds arbeidsplaatsen, voor zover niet reeds een ondernemingsraad of andere vorm van personeelsvertegenwoordiging is gevormd, in overleg met de betrokken werknemers uit hun midden een vakbondscontactpersoon aan te wijzen.
- Lid 3 De werkgever stelt de vakbondscontactpersoon maximaal tien dagen onbetaald verlof ter beschikking om aan vakbondsactiviteiten deel te nemen.
- Lid 4 De werkgever draagt er zorg voor dat de contactpersonen niet uit hoofde van hun functie of activiteiten als contactpersonen in een positie in de onderneming worden benadeeld, zulks bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.
- Lid 5 Bij een klacht van een contactpersoon ter zake van het bovenstaande kan deze het oordeel vragen van partijen die deze overeenkomst hebben afgesloten.
- Lid 6 De werkgever zal aan de personen bedoeld in de Lid 1 en Lid 2 voor uitoefening van hun functie faciliteiten verlenen, zoals het beschikbaar stellen van vergaderruimte.
- Lid 7 De werkgever is gehouden de leden van een bond die uitgenodigd zijn tot het bijwonen c.q. volgen van statutaire vakbondsvergaderingen of congressen vrijaf te geven zonder behoud van loon, en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten tot het volgen van cursussen zonder behoud van loon. Vergaderingen met de leden binnen de onderneming vinden plaats buiten werktijd.
- Lid 8 Werknemers die lid zijn van een werknemersorganisatie kunnen gebruik maken van de fiscale mogelijkheid met betrekking tot de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie. Zie Artikel 19Lid 2

Artikel 44 Uitzendwerk en inleenkrachten

Tot 1 januari 2017 geldt:

- Lid 1 Artikel 11 tot en met Artikel 21 gelden ook voor uitzendwerkgevers en uitzendkrachten.
- Lid 2 Van de diensten van uitzendbureaus zal door de werkgever slechts gebruik worden gemaakt indien de bedrijfsomstandigheden zulks onvermijdelijk maken.
- Lid 3 De bepalingen in deze cao met betrekking tot de lonen en overige vergoedingen zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.
- Lid 4 De uitzendkracht kan aan hetgeen onder Lid 3 is vermeld direct rechten ontleen jegens het uitzendbureau.
- Lid 5 Bij gebruikmaking van uitzendbureaus die niet gecertificeerd zijn volgens de NEN 4400 normen, is de inlenende werkgever ten opzichte van de ingeleende arbeidskrachten hoofdelijk aansprakelijk voor naleving van de arbeidsvoorwaarden zoals bedoeld in Lid

- 3 voor de periode waarin voor de inlenende werkgever arbeid wordt verricht.
- Lid 6 Tot de gecertificeerde uitzendbureaus worden gerekend de uitzendbureaus die opgenomen zijn in het register normering arbeid beheerd door de Stichting Normering Arbeid (www.normeringarbeid.nl).
- Lid 7 De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat de uitzendwerkgever op de uitzendkrachten de volgens dit artikel van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden toepast.

Met ingang van 1 januari 2017 geldt:

- Lid 8 Vanaf dag 1 zijn de bepalingen uit deze cao met betrekking tot lonen en overige vergoedingen volgens de inlenersbeloning op basis van functie-indeling van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.
- Lid 9 De inlenende werkgever moet zich, aantoonbaar en schriftelijk vastgelegd, ervan verzekeren dat het gekozen uitzendbureau, handmatig loonbedrijf of overige derde de verplichtingen van Lid 8 en Lid 10 nakomt. Dit kan bijvoorbeeld door het opnemen van een bepaling in de overeenkomst met het uitzendbureau, handmatige loonbedrijf of overige derde.
- Lid 10 Op termijn worden er uitsluitend arbeidskrachten te werk gesteld die in dienst zijn van een uitzendbureau, handmatig loonbedrijf of overige derde dat in het bezit is van het NEN-certificaat.

Artikel 45 Aanvulling bij werktijdverkorting

Indien de werkgever gebruik maakt van een vergunning tot werktijdverkorting is hij gehouden de WW-uitkering aan te vullen tot het nettoloon waarop de werknemer - wanneer geen werktijdverkorting was toegepast - aanspraak had kunnen maken.

Artikel 46 Dienstwoning en huisvesting

Dienstwoning

- Lid 1 Aan de werknemer die in een dienstwoning woont, wordt voor het genot daarvan op zijn loon een bedrag in mindering gebracht. De grootte van dit bedrag wordt tussen werkgever en werknemer in onderling overleg bepaald. Het overeengekomen bedrag dient schriftelijk te worden vastgelegd.
- Lid 2 De werknemer is na afloop van de arbeidsovereenkomst verplicht onverwijld tot ontruiming van de dienstwoning over te gaan, één en ander onverminderd de desbetreffende wettelijke voorschriften.

Huisvesting

- Lid 3 Voor zover de werkgever zorg draagt voor huisvesting van buitenlandse tijdelijk in Nederland verblijvende werknemers waarmee hij een arbeidsovereenkomst heeft, zorgt hij ervoor dat deze huisvesting tegen reële kosten redelijk plaatsvindt. Alle voorzieningen van de locatie moeten minimaal conform wettelijke en gemeentelijke regels zijn ingeregeld betreffende de huisvesting, sanitair, kookgelegenheid, verwarming en brandveiligheid

Artikel 47 Verdeling gedifferentieerde WGA premie

- Lid 1 De werkgever kan de helft van de lasten die voortkomen uit de individuele gedifferentieerde WGA premie in mindering brengen op het (netto-)loon van de werknemer.
- Lid 2 De bevoegdheid als bedoeld in Lid 1 komt ook toe aan de werkgever die het WGA-risico privaat heeft verzekerd of WGA eigenrisicodragers is. Zie bijlage XI.

Artikel 48 Onwerkbaar weer

Indien de werkzaamheden door ongunstige weersomstandigheden niet kunnen worden verricht door de werknemer, is, ongeacht de tijdsduur van die omstandigheden:

- a. de werkgever gehouden het feitelijk loon door te betalen;
- b. de werknemer gehouden voor de werkgever andere werkzaamheden op het bedrijf te verrichten.

HOOFDSTUK 10. PARITAIRE COMMISSIE, TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN, LOOPTIJD

Artikel 49 Paritaire commissie

- Lid 1 Er is een paritaire commissie Dierhouderij (hierna: paritaire commissie) ingesteld door partijen bij de cao.
- Lid 2 De paritaire commissie is bevoegd tot:
- a. het op verzoek van werkgever en/of werknemer adviseren over de uitleg en toepassing van bepalingen van deze cao volgens Artikel 51 respectievelijk bemiddelen in geval van verschil van interpretatie over de uitleg en toepassing van bepalingen van deze cao volgens Artikel 52 en;
 - b. het behandelen van een door een werkgevers- of werknemersorganisatie of medezeggenschapsorgaan ingesteld beroep tegen de indeling van een bedrijf bij deze cao volgens Artikel 1Lid 3;
 - c. het op verzoek van werkgever of groep van werkgevers verlenen van ontheffing van de toepassing van een of meer bepalingen van deze cao volgens Artikel 50;
- Lid 3 De werkwijze van de paritaire commissie is geregeld in het reglement dat opgenomen is in bijlage XII.

Artikel 50 Dispensatie

- Lid 1 Op verzoek van een werkgever of groep werkgevers kan de paritaire commissie als bedoeld in Artikel 49 ontheffing verlenen van een of meer bepalingen van deze cao.
- Lid 2 Aanvragen dienen schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend, vergezeld van een positief advies van het medezeggenschapsorgaan, indien deze in de onderneming aanwezig is.
- Lid 3 De paritaire commissie verleent ontheffing in geval van zwaarwegende argumenten op grond waarvan toepassing van deze bepalingen redelijkerwijs niet van de verzoeker kan worden geveerd. Van zwaarwegende argumenten kan sprake zijn wanneer de specifieke bedrijfskenmerken van verzoeker op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die onder de cao vallen.
- Lid 4 De ontheffing wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van deze cao. Indien een nieuwe cao van toepassing wordt, dient verzoeker opnieuw een dispensatieverzoek in te dienen.

Artikel 51 Uitleg cao-bepalingen

Op verzoek van een werkgever of een werknemer of een door werkgever of werknemer gemachtigde adviseert de paritaire commissie als bedoeld in Artikel 49 over de uitleg van en toepassing van de bepalingen van deze cao.

Artikel 52 Geschillen over toepassing cao-bepalingen

- Lid 1 De paritaire commissie als bedoeld in Artikel 49 bemiddelt in geschillen over de toepassing van de cao.
- Lid 2 Toetsing door de burgerlijke rechter blijft daarnaast openstaan.

Artikel 53 Inspanning cao-partijen

Partijen bij deze cao bevorderen in hun contacten met werkgevers en werknemers dat geschillen tussen werkgevers en werknemers over de toepassing en interpretatie van deze cao worden voorgelegd aan de paritaire commissie. Partijen verbinden zich terughoudend te zijn in hun contacten met de pers of anderen inzake geschillen tussen werkgevers en werknemers. Dit geldt

in het bijzonder zolang de commissie door de bij het geschil betrokken werkgever en werknemer(s) nog ingeroepen kan worden.

Artikel 54 Tussentijdse wijzigingen

Indien gedurende het tijdvak van deze cao zich buitengewone omstandigheden voordoen, welke naar het oordeel van één of meer der contracterende organisaties aanleiding dienen te zijn tot het aanbrengen van tussentijdse wijzigingen in deze cao, is iedere organisatie bevoegd partijen die deze cao hebben afgesloten tot het voeren van een bespreking hieromtrent op te roepen. Deze laatste zijn verplicht aan dit verzoek gevolg te geven.

Artikel 55 Bepalingen in strijd met deze cao

Bepalingen in een individuele arbeidsovereenkomst die ten nadele van de werknemer van deze cao afwijken, zijn nietig.

Artikel 56 Geldigheidsduur, verlenging en opzegging van de cao

Deze cao is geldig van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2017 en wordt, behoudens opzegging, geacht telkens voor de duur van één jaar te zijn verlengd. De cao kan door ieder der partijen met schriftelijke kennisgeving aan de andere partijen worden opgezegd. De termijn van opzegging bedraagt één kalendermaand.

Vanaf 1 januari 2015 geldt:

De loonsom voor heffingen is het loon uit een dienstbetrekking overeenkomstig Hoofdstuk II van de Wet op de Loonbelasting 1964, waarbij Artikel 11, eerste lid, onderdeel j en Artikel 10 lid 4 buiten beschouwing blijven.

Tot de loonsom voor heffingen behoren:

- alle bruto loonbestanddelen welke arbeidstijd gerelateerd zijn;
- de vaste jaarlijkse toeslagen en uitkeringen.

Hiertoe worden gerekend:

1. het feitelijk loon uit de huidige dienstbetrekking;
2. overuren/meeruren/onaangename uren inclusief inconveniëntentoeslag en ploegentoeslag;
3. 13e maand;
4. structurele eindejaarsuitkering;
5. vakantietoeslag;
6. uitbetaalde verlof- en Adv-dagen, reis-uren (niet zijnde reiskosten);
7. prestatietoeslag op het uurloon;
8. tijdelijke toeslag werken in hogere functie;
9. tijdelijke toeslag vakkennis;
10. persoonlijke toeslagen
11. consignatievergoeding / bereikbaarheidsvergoeding

De jaarlijkse heffingen verschuldigd aan het sociaal fonds Colland Arbeidsmarkt worden berekend over de loonsom voor heffingen met dien verstande dat als maximum dagloon per dag wordt aangehouden anderhalf maal het maximum premiedagloon, waarover de premies werknemersverzekeringen worden geheven in de zin van artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).

Over de uitkeringen na het tijdvak van 104 weken, als bedoeld in artikel 7:629 BW, ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) of daarmee naar de aard en strekking gelijk te stellen uitkeringen of loonbetalingen, is geen heffing verschuldigd.

bijlage II Referentieraster functie-indeling (Artikel 16)

| Functie-groep | Orba-punten | Dierhouderij | Overige functies |
|---------------|-------------|---|--|
| A | 0-20 | | |
| B | 21-35 | Assistent diervorzorger I | Medewerker huishoudelijke dienst |
| C | 36-50 | Assistent diervorzorger II Medewerker broederij Medewerker pelserij | Oogstmedewerker Orderverzamelaar Medewerker kantine |
| D | 51-65 | Diervorzorger I | Vorkheftruck-chauffeur Logistiek medewerker |
| E | 66-85 | Diervorzorger II Medewerker paardenhouderij | Laboratorium medewerker / laborant Telefoniste / receptioniste Administratief medewerker |
| F | 85-105 | Allround diervorzorger I | Boekhoudkundig medewerker Chauffeur binnenland Algemeen technisch medewerker |
| G | 106-125 | Allround diervorzorger II | Medewerker verkoop binnendienst Onderhoudsmonteur |
| H | 126-145 | Teamleider diervorzorging I | Boekhouder / administrateur Teamleider logistiek |
| I | 146-165 | Teamleider diervorzorging II | Export medewerker Systeembeheerder |
| II | 166-185 | Bedrijfsleider I | Hoofd onderhoud Verkoper |
| III | 186-205 | Bedrijfsleider II | HR-adviseur Hoofd financiële administratie |

ALGEMEEN

Artikel 1 Aantekenen bezwaar en beroep

1. De werknemer die van mening is dat zijn functie door de werkgever niet of (door functiewijziging) niet langer juist is beschreven en ingedeeld, heeft het recht om tegen het door de werkgever genomen indelingsbesluit van de werkgever bezwaar en beroep aan te tekenen.
2. De bezwaar- en beroepsprocedure bestaat uit twee fasen:
 - a. Bezwaarfase
 - b. Beroepsfase

BEZWAARFASE

Artikel 2 Interne bezwaarprocedure

1. De werknemer moet allereerst proberen in goed overleg met zijn werkgever tot een oplossing te komen.
2. Binnen 30 dagen na bekendmaking van het indelingsbesluit maakt de werknemer schriftelijk bezwaar bij de werkgever.
3. De werkgever deelt binnen 30 dagen na ontvangst van het bezwaar schriftelijk mee aan werknemer of de oorspronkelijke indeling wordt gehandhaafd of wordt gewijzigd.
4. Als de werkgever niet binnen de termijn van 30 dagen reageert op het bezwaar, mag de werknemer dat opvatten als een afwijzing.
5. Tegen de beslissing van de werkgever kan de werknemer beroep instellen bij de Centrale Beroepscommissie Functie-indeling Dierhouderij.
6. Ook bij het na aanvraag uitblijven van een actueel indelingsbesluit kan de werknemer een bezwaar indienen.

BEROEPSFASE

Artikel 3 Taak, samenstelling en werkwijze Centrale Beroepscommissie

1. De Centrale Beroepscommissie Functie-indeling Dierhouderij (hierna: Beroepscommissie) heeft als taak het geven van bindende adviezen in geschillen die betrekking hebben op de functie-indeling van de werknemer.
2. De Beroepscommissie bestaat uit drie tot vijf leden. Door de werknemersorganisaties betrokken bij de cao Productiegerichte Dierhouderij (hierna: cao) worden één of twee leden benoemd. De werkgeversorganisaties betrokken bij de cao benoemen eveneens één of twee leden, met dien verstande dat het aantal werkgeversleden gelijk is aan het aantal werknemersleden. De Beroepscommissie wordt voorgezeten door een onafhankelijk voorzitter.
3. De werkgevers- en werknemersleden en de voorzitter hebben ieder één stem. De leden oordelen zonder last en ruggespraak en naar redelijkheid en billijkheid.
4. Een lid van de commissie dat rechtstreeks betrokken (geweest) is bij een voorliggende kwestie, neemt niet deel aan de behandeling en besluitvorming ter zake.
5. De Beroepscommissie wordt ondersteund door een (ambtelijk) secretaris.
6. De Beroepscommissie laat zich adviseren door externe functiewaarderingsdeskundigen.
7. De secretaris en de externe functiewaarderingsdeskundigen maken geen deel uit van de Beroepscommissie en hebben geen stemrecht.
8. De leden van de Beroepscommissie alsmede de secretaris en de externe deskundigen zijn gehouden discretie te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van het lidmaatschap respectievelijk functie ter kennis komt.

Artikel 4 Instellen van beroep

1. De werknemer kan pas beroep instellen bij de Beroepscommissie als de interne bezwaarprocedure is afgerond. Als de werkgever niet binnen de termijn van 30 dagen, zoals bedoeld in artikel 2 lid 3, aan de werknemer zijn beslissing heeft meegedeeld, wordt de interne bezwaarprocedure beschouwd afgerond te zijn op de laatste dag van de 30-dagen termijn.
2. Aan het instellen van beroep bij de Beroepscommissie zijn voor de werknemer geen kosten verbonden.

3. De werknemer moet binnen 3 weken na de afronding van de interne bezwaarprocedure schriftelijk een beroepschrift indienen bij de secretaris (per e-mail: paritaire.commissie@actor.nl of per gewone post: Centrale Beroepscommissie Functie-indeling Dierhouderij, Stationsweg 1 3445 AA Woerden).
4. Het beroepschrift omvat:
 - een schriftelijke motivatie van de werknemer waarom hij beroep aantekent tegen zijn functie-indeling;
 - (kopie van) de functiebeschrijving en/of een ingevuld ORBA®-vragenformulier voor akkoord ondertekend door zowel de werknemer als de werkgever.
 - (kopie van) het door de werkgever genomen indelingsbesluit en/of het indelingsformulier;
 - (kopie van) de schriftelijke mededeling gedaan door de werkgever in de bezwaarfase of
 - indien de werkgever deze mededeling niet heeft gedaan-
 - (kopie van) het door de werknemer (overeenkomstig artikel 2, lid 2) bij de werkgever ingediende schriftelijke bezwaar.

Artikel 5 Ontvankelijkheid

1. De Beroepscommissie beoordeelt of het beroepschrift ontvankelijk is. De werknemer wordt zo nodig in de gelegenheid gesteld om binnen 10 werkdagen dagen aanvullende informatie te verstrekken.
2. De Beroepscommissie informeert de werknemer binnen 15 werkdagen schriftelijk en gemotiveerd over al dan niet ontvankelijkheid.

Artikel 6 Mogelijkheden in geval van niet-ontvankelijkheid

1. In geval de Beroepscommissie het beroepschrift als niet-ontvankelijk heeft beoordeeld, kan:
 - a. de werknemer die lid is van een bij de cao betrokken werknemersorganisatie zich wenden tot de bestuurder van deze werknemersorganisatie. De bestuurder zal het beroep voorleggen aan de functiewaarderingsdeskundige van de werknemersorganisatie en aan de functiewaarderingsdeskundige van de AWWN. De uitspraak van de functiewaarderingsdeskundigen, mits unaniem, geldt als bindend.
 - b. de werknemer die geen lid is van een bij de cao betrokken werknemersorganisatie kan zich wenden tot Actor. Actor legt het beroep voor aan de functiewaarderingsdeskundige van de AWWN. De uitspraak van de functiewaarderingsdeskundige geldt als bindend.

Artikel 7 Wijze van onderzoek

1. Binnen 10 werkdagen na ontvankelijk verklaring zendt de Beroepscommissie een kopie van het beroepschrift aan werkgever en stelt de werkgever in de gelegenheid om binnen 15 werkdagen een verweerschrift in te dienen. Een ontvangen verweerschrift zendt de Beroepscommissie ter kennisname aan de werknemer.
2. De Beroepscommissie stelt een ad-hoc adviescommissie in bestaande uit een functiewaarderings-deskundige van een van de bij de cao betrokken werknemersorganisatie en een functiewaarderings-deskundige van de AWWN. Indien de betrokken werknemer lid is van een van de bij de cao betrokken werknemersorganisaties, zal in eerste instantie de functiewaarderingsdeskundige van de andere werknemersorganisatie gevraagd worden deel uit te maken van de ad-hoc adviescommissie.
3. De adviescommissie heeft tot taak het geven van een unaniem functiewaarderingstechnisch advies over de indeling van de functie.
Ter vervulling van haar taak:
 - ontvangt de adviescommissie het beroep- en verweerschrift;
 - kan de adviescommissie de werknemer en de werkgever vragen om een nadere toelichting en een aanvullend (werkplek) onderzoek doen. Dit gebeurt steeds en uitsluitend in aanwezigheid van zowel de werknemer als de werkgever.
4. De adviescommissie streeft ernaar haar werkzaamheden af te ronden binnen 2 maanden na indiening van het beroepschrift door de werknemer.
5. De adviescommissie stuurt het advies aan Beroepscommissie. De secretaris stuurt het advies ter kennisname aan de werkgever en de werknemer.

Artikel 8 Uitspraak

1. De Beroepscommissie doet binnen 1 maand na ontvangst van het advies van de adviescommissie uitspraak. De uitspraak wordt binnen 1 week toegestuurd aan de betrokken werknemer en werkgever.
2. De uitspraak is bindend voor betrokken werknemer en werkgever. Toetsing door de burgerlijke rechter blijft daarnaast openstaan.

SLOTBEPALINGEN**Artikel 9**

Werknemer en werkgever hebben het recht zich in deze procedure te laten bijstaan of te laten vertegenwoordigen. Eventueel hieruit voortvloeiende kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Artikel 10

De in dit Reglement genoemde termijnen kunnen door de Beroepscommissie worden verlengd. De Beroepscommissie zal een besluit tot verlenging steeds motiveren en de betrokken werkgever en werknemer daarvan in kennis stellen.

A. Toelichting bij de berekening van de lonen

Berekeningswijze en afrondingen

1. De lonen worden berekend door de weeklonen opgenomen in tabel (22 t/m AOW-gerechtigde leeftijd), welke van kracht is tot de ingangsdatum van de verhoging, te verhogen met de loonsverhoging.
2. De weeklonen worden afgerond op 5 eurocent.
3. De uurlonen worden gevonden door het weekloon te delen door 38 en worden afgerond op twee decimalen.
4. De maandlonen worden gevonden door het afgeronde weekloon te vermenigvuldigen met de factor 52,2/12 en afgerond op 10 eurocent.
5. De weeklonen voor jeugdigen worden afgeleid van het niet afgeronde 1e functieloon van desbetreffende loongroep. Afronding vindt op dezelfde wijze plaats als hiervoor beschreven onder punten 3,4 en 5.

Voor de jeugdlonen (15 t/m 21 jaar) gelden volgende percentages van het loon met 1 functiejaar:

| Leeftijd | Percentage |
|----------|------------|
| 15 jaar | 45 |
| 16 jaar | 50 |
| 17 jaar | 60 |
| 18 jaar | 70 |
| 19 jaar | 80 |
| 20 jaar | 90 |
| 21 jaar | 100 |

6. Over de weekloonbedragen zijn de volgende loonsverhogingen toegepast:
per 1 januari 2017: 2,5%
Afronding weeklonen op 5 eurocenten.

B. Lonen per 1 januari 2014

Uurlonen per 1 januari 2014

| Uurlonen | | | |
|----------|--|--|--|
|----------|--|--|--|

| Leeftijd | Groep B | Groep C | Groep D |
|-----------------|---------|---------|---------|
| 15 jaar | € 4,41 | € 4,75 | € 5,36 |
| 16 jaar | € 4,91 | € 5,28 | € 5,96 |
| 17 jaar | € 5,89 | € 6,33 | € 7,15 |
| 18 jaar | € 6,87 | € 7,39 | € 8,34 |
| 19 jaar | € 7,85 | € 8,44 | € 9,54 |
| 20 jaar | € 8,83 | € 9,50 | € 10,73 |
| 21 jaar | € 9,81 | € 10,56 | € 11,92 |
| 22 t/m 64 jaar: | | | |
| 1e functiejaar | € 9,81 | € 10,56 | € 11,92 |
| 2e functiejaar | € 10,27 | € 10,94 | € 12,28 |
| 3e functiejaar | € 10,73 | € 11,34 | € 12,63 |
| 4e functiejaar | € 11,19 | € 11,72 | € 12,98 |
| 5e functiejaar | € 11,66 | € 12,12 | € 13,33 |
| 6e functiejaar | € 12,12 | € 12,51 | € 13,68 |

| Leeftijd | Groep E | Groep F | Groep G |
|-----------------|---------|---------|---------|
| 15 jaar | € 5,54 | € 5,72 | € 6,16 |
| 16 jaar | € 6,16 | € 6,35 | € 6,84 |
| 17 jaar | € 7,39 | € 7,62 | € 8,21 |
| 18 jaar | € 8,62 | € 8,89 | € 9,58 |
| 19 jaar | € 9,85 | € 10,16 | € 10,94 |
| 20 jaar | € 11,08 | € 11,43 | € 12,31 |
| 21 jaar | € 12,31 | € 12,71 | € 13,68 |
| 22 t/m 64 jaar: | | | |
| 1e functiejaar | € 12,31 | € 12,71 | € 13,68 |
| 2e functiejaar | € 12,67 | € 13,05 | € 14,07 |
| 3e functiejaar | € 13,02 | € 13,41 | € 14,46 |
| 4e functiejaar | € 13,37 | € 13,76 | € 14,85 |
| 5e functiejaar | € 13,72 | € 14,11 | € 15,25 |
| 6e functiejaar | € 14,07 | € 14,46 | € 15,63 |

Weeklonen per 1 januari 2014

| | | | |
|------------------|--|--|--|
| Weeklonen | | | |
|------------------|--|--|--|

| Leeftijd | Groep B | Groep C | Groep D |
|------------------------|----------------|----------------|----------------|
| 15 jaar | € 167,75 | € 180,50 | € 203,85 |
| 16 jaar | € 186,40 | € 200,55 | € 226,50 |
| 17 jaar | € 223,70 | € 240,65 | € 271,80 |
| 18 jaar | € 260,95 | € 280,75 | € 317,10 |
| 19 jaar | € 298,25 | € 320,90 | € 362,40 |
| 20 jaar | € 335,50 | € 361,00 | € 407,70 |
| 21 jaar | € 372,80 | € 401,10 | € 453,00 |
| 22 t/m 64 jaar: | | | |
| 1e functiejaar | € 372,80 | € 401,10 | € 453,00 |
| 2e functiejaar | € 390,40 | € 415,85 | € 466,45 |
| 3e functiejaar | € 407,85 | € 430,80 | € 479,80 |
| 4e functiejaar | € 425,35 | € 445,45 | € 493,25 |
| 5e functiejaar | € 442,90 | € 460,50 | € 506,50 |
| 6e functiejaar | € 460,50 | € 475,30 | € 519,80 |

| Leeftijd | Groep E | Groep F | Groep G |
|------------------------|----------------|----------------|----------------|
| 15 jaar | € 210,50 | € 217,25 | € 233,90 |
| 16 jaar | € 233,90 | € 241,40 | € 259,90 |
| 17 jaar | € 280,65 | € 289,70 | € 311,85 |
| 18 jaar | € 327,45 | € 337,95 | € 363,85 |
| 19 jaar | € 374,20 | € 386,25 | € 415,85 |
| 20 jaar | € 421,00 | € 434,50 | € 467,80 |
| 21 jaar | € 467,80 | € 482,80 | € 519,80 |
| 22 t/m 64 jaar: | | | |
| 1e functiejaar | € 467,80 | € 482,80 | € 519,80 |
| 2e functiejaar | € 481,30 | € 496,00 | € 534,75 |
| 3e functiejaar | € 494,60 | € 509,55 | € 549,55 |
| 4e functiejaar | € 507,90 | € 522,75 | € 564,40 |
| 5e functiejaar | € 521,40 | € 536,25 | € 579,40 |
| 6e functiejaar | € 534,75 | € 549,60 | € 594,10 |

Maandlonen per 1 januari 2014

| | | | |
|-------------------|--|--|--|
| Maandlonen | | | |
|-------------------|--|--|--|

| Leeftijd | Groep B | Groep C | Groep D |
|------------------------|----------------|----------------|----------------|
| 15 jaar | € 729,70 | € 785,20 | € 886,70 |
| 16 jaar | € 810,80 | € 872,40 | € 985,30 |
| 17 jaar | € 973,10 | € 1.046,80 | € 1.182,30 |
| 18 jaar | € 1.135,10 | € 1.221,30 | € 1.379,40 |
| 19 jaar | € 1.297,40 | € 1.395,90 | € 1.576,40 |
| 20 jaar | € 1.459,40 | € 1.570,40 | € 1.773,50 |
| 21 jaar | € 1.621,70 | € 1.744,80 | € 1.970,60 |
| 22 t/m 64 jaar: | | | |
| 1e functiejaar | € 1.621,70 | € 1.744,80 | € 1.970,60 |
| 2e functiejaar | € 1.698,20 | € 1.808,90 | € 2.029,10 |
| 3e functiejaar | € 1.774,10 | € 1.874,00 | € 2.087,10 |
| 4e functiejaar | € 1.850,30 | € 1.937,70 | € 2.145,60 |
| 5e functiejaar | € 1.926,60 | € 2.003,20 | € 2.203,30 |
| 6e functiejaar | € 2.003,20 | € 2.067,60 | € 2.261,10 |

| Leeftijd | Groep E | Groep F | Groep G |
|------------------------|----------------|----------------|----------------|
| 15 jaar | € 915,70 | € 945,00 | € 1.017,50 |
| 16 jaar | € 1.017,50 | € 1.050,10 | € 1.130,60 |
| 17 jaar | € 1.220,80 | € 1.260,20 | € 1.356,50 |
| 18 jaar | € 1.424,40 | € 1.470,10 | € 1.582,70 |
| 19 jaar | € 1.627,80 | € 1.680,20 | € 1.808,90 |
| 20 jaar | € 1.831,40 | € 1.890,10 | € 2.034,90 |
| 21 jaar | € 2.034,90 | € 2.100,20 | € 2.261,10 |
| 22 t/m 64 jaar: | | | |
| 1e functiejaar | € 2.034,90 | € 2.100,20 | € 2.261,10 |
| 2e functiejaar | € 2.093,70 | € 2.157,60 | € 2.326,20 |
| 3e functiejaar | € 2.151,50 | € 2.216,50 | € 2.390,50 |
| 4e functiejaar | € 2.209,40 | € 2.274,00 | € 2.455,10 |
| 5e functiejaar | € 2.268,10 | € 2.332,70 | € 2.520,40 |
| 6e functiejaar | € 2.326,20 | € 2.390,80 | € 2.584,30 |

C. Lonen per 1 januari 2017

Uurlonen per 1 januari 2017

| <u>Leeftijd</u> | <u>Groep B</u> | <u>Groep C</u> | <u>Groep D</u> |
|--------------------------|----------------|----------------|----------------|
| 15 jaar | € 4,53 | € 4,87 | € 5,50 |
| 16 jaar | € 5,03 | € 5,41 | € 6,11 |
| 17 jaar | € 6,03 | € 6,49 | € 7,33 |
| 18 jaar | € 7,04 | € 7,57 | € 8,55 |
| 19 jaar | € 8,04 | € 8,66 | € 9,78 |
| 20 jaar | € 9,05 | € 9,74 | € 11,00 |
| 21 jaar | € 10,06 | € 10,82 | € 12,22 |
| 22 jaar tot AOW-leeftijd | | | |
| Startschaal *) | € 9,43 | n.v.t. | n.v.t. |
| 1e functiejaar | € 10,06 | € 10,82 | € 12,22 |
| 2e functiejaar | € 10,53 | € 11,22 | € 12,58 |
| 3e functiejaar | € 11,00 | € 11,62 | € 12,94 |
| 4e functiejaar | € 11,47 | € 12,02 | € 13,31 |
| 5e functiejaar | € 11,95 | € 12,42 | € 13,66 |
| 6e functiejaar | € 12,42 | € 12,82 | € 14,02 |

*) zie Artikel 17Lid 2

| <u>Leeftijd</u> | <u>Groep E</u> | <u>Groep F</u> | <u>Groep G</u> |
|--------------------------|----------------|----------------|----------------|
| 15 jaar | € 5,68 | € 5,86 | € 6,31 |
| 16 jaar | € 6,31 | € 6,51 | € 7,01 |
| 17 jaar | € 7,57 | € 7,81 | € 8,41 |
| 18 jaar | € 8,83 | € 9,12 | € 9,81 |
| 19 jaar | € 10,09 | € 10,42 | € 11,22 |
| 20 jaar | € 11,36 | € 11,72 | € 12,62 |
| 21 jaar | € 12,62 | € 13,02 | € 14,02 |
| 22 jaar tot AOW-leeftijd | | | |
| 1e functiejaar | € 12,62 | € 13,02 | € 14,02 |
| 2e functiejaar | € 12,98 | € 13,38 | € 14,42 |
| 3e functiejaar | € 13,34 | € 13,74 | € 14,82 |
| 4e functiejaar | € 13,70 | € 14,10 | € 15,22 |
| 5e functiejaar | € 14,06 | € 14,46 | € 15,63 |
| 6e functiejaar | € 14,42 | € 14,83 | € 16,03 |

Weeklonen per 1 januari 2017

| <u>Leeftijd</u> | <u>Groep B</u> | <u>Groep C</u> | <u>Groep D</u> |
|--------------------------|----------------|----------------|----------------|
| 15 jaar | € 171,95 | € 185,00 | € 208,95 |
| 16 jaar | € 191,05 | € 205,55 | € 232,15 |
| 17 jaar | € 229,25 | € 246,70 | € 278,60 |
| 18 jaar | € 267,50 | € 287,80 | € 325,05 |
| 19 jaar | € 305,70 | € 328,90 | € 371,45 |
| 20 jaar | € 343,90 | € 370,00 | € 417,90 |
| 21 jaar | € 382,10 | € 411,15 | € 464,35 |
| 22 jaar tot AOW-leeftijd | | | |
| Startschaal *) | € 358,05 | n.v.t. | n.v.t. |
| 1e functiejaar | € 382,10 | € 411,15 | € 464,35 |
| 2e functiejaar | € 400,15 | € 426,25 | € 478,10 |
| 3e functiejaar | € 418,05 | € 441,55 | € 491,80 |
| 4e functiejaar | € 436,00 | € 456,60 | € 505,60 |
| 5e functiejaar | € 453,95 | € 472,00 | € 519,15 |
| 6e functiejaar | € 472,00 | € 487,20 | € 532,80 |

*)zie Artikel 17Lid 2

| <u>Leeftijd</u> | <u>Groep E</u> | <u>Groep F</u> | <u>Groep G</u> |
|--------------------------|----------------|----------------|----------------|
| 15 jaar | € 215,75 | € 222,70 | € 239,75 |
| 16 jaar | € 239,75 | € 247,45 | € 266,40 |
| 17 jaar | € 287,70 | € 296,90 | € 319,70 |
| 18 jaar | € 335,65 | € 346,40 | € 372,95 |
| 19 jaar | € 383,60 | € 395,90 | € 426,25 |
| 20 jaar | € 431,55 | € 445,40 | € 479,50 |
| 21 jaar | € 479,50 | € 494,85 | € 532,80 |
| 22 jaar tot AOW-leeftijd | | | |
| 1e functiejaar | € 479,50 | € 494,85 | € 532,80 |
| 2e functiejaar | € 493,35 | € 508,40 | € 548,10 |
| 3e functiejaar | € 506,95 | € 522,30 | € 563,30 |
| 4e functiejaar | € 520,60 | € 535,80 | € 578,50 |
| 5e functiejaar | € 534,45 | € 549,65 | € 593,90 |
| 6e functiejaar | € 548,10 | € 563,35 | € 608,95 |

Maandlonen per 1 januari 2017

| <u>Leeftijd</u> | <u>Groep B</u> | <u>Groep C</u> | <u>Groep D</u> |
|--------------------------|----------------|----------------|----------------|
| 15 jaar | € 748,00 | € 804,80 | € 909,00 |
| 16 jaar | € 831,10 | € 894,30 | € 1.010,00 |
| 17 jaar | € 997,30 | € 1.073,10 | € 1.212,00 |
| 18 jaar | € 1.163,50 | € 1.252,00 | € 1.414,00 |
| 19 jaar | € 1.329,70 | € 1.430,80 | € 1.615,80 |
| 20 jaar | € 1.495,90 | € 1.609,70 | € 1.817,90 |
| 21 jaar | € 1.662,10 | € 1.788,50 | € 2.019,90 |
| 22 jaar tot AOW-leeftijd | | | |
| Startschaal *) | € 1.551,60 | n.v.t. | n.v.t. |
| 1e functiejaar | € 1.662,10 | € 1.788,50 | € 2.019,90 |
| 2e functiejaar | € 1.740,70 | € 1.854,20 | € 2.079,70 |
| 3e functiejaar | € 1.818,50 | € 1.920,70 | € 2.139,30 |
| 4e functiejaar | € 1.896,60 | € 1.986,20 | € 2.199,40 |
| 5e functiejaar | € 1.974,70 | € 2.053,20 | € 2.258,30 |
| 6e functiejaar | € 2.053,20 | € 2.119,30 | € 2.317,70 |

*)zie Artikel 17Lid 2

| <u>Leeftijd</u> | <u>Groep E</u> | <u>Groep F</u> | <u>Groep G</u> |
|--------------------------|----------------|----------------|----------------|
| 15 jaar | € 938,60 | € 968,70 | € 1.043,00 |
| 16 jaar | € 1.042,90 | € 1.076,30 | € 1.158,80 |
| 17 jaar | € 1.251,50 | € 1.291,60 | € 1.390,60 |
| 18 jaar | € 1.460,10 | € 1.506,80 | € 1.622,40 |
| 19 jaar | € 1.668,70 | € 1.722,10 | € 1.854,10 |
| 20 jaar | € 1.877,20 | € 1.937,30 | € 2.085,90 |
| 21 jaar | € 2.085,80 | € 2.152,60 | € 2.317,70 |
| 22 jaar tot AOW-leeftijd | | | |
| 1e functiejaar | € 2.085,80 | € 2.152,60 | € 2.317,70 |
| 2e functiejaar | € 2.146,10 | € 2.211,50 | € 2.384,20 |
| 3e functiejaar | € 2.205,20 | € 2.272,00 | € 2.450,40 |
| 4e functiejaar | € 2.264,60 | € 2.330,70 | € 2.516,50 |
| 5e functiejaar | € 2.324,90 | € 2.391,00 | € 2.583,50 |
| 6e functiejaar | € 2.384,20 | € 2.450,60 | € 2.648,90 |

D. Wettelijk minimumloon

| Ingangsdatum | per uur ^(*) (¹) | per week ^(*) | per maand ^(*) |
|----------------|---|-------------------------|--------------------------|
| 1 januari 2014 | € 9,02 | € 342,85 | € 1.485,60 |
| 1 juli 2014 | € 9,08 | € 345,05 | € 1.495,20 |
| 1 januari 2015 | € 9,12 | € 346,55 | € 1.501,80 |
| 1 juli 2015 | € 9,16 | € 347,95 | € 1.507,80 |
| 1 januari 2016 | € 9,26 | € 351,85 | € 1.524,60 |
| 1 juli 2016 | € 9,34 | € 354,75 | € 1.537,20 |
| 1 januari 2017 | € 9,43 | € 358,05 | € 1.551,60 |

(*) Vermeld zijn de bedragen voor een 23-jarige en ouder.

(¹) Bij de in deze sector gebruikelijke werkweek van 38 uur wordt het minimumuurloon als volgt vastgesteld: het bedrag van het wettelijk minimumloon per week gedeeld door 38.

Afhankelijk van de overeengekomen arbeidsduur en daaraan gekoppelde betalingstermijn (uurloners, weekloners, maandloners) dient gebruik te worden gemaakt van het hiervoor genoemde uurloon, weekloon of maandloon.

Wettelijk minimumloon per 1 juli 2017

Het wettelijk minimumloon wordt per 1 januari en 1 juli herzien.

Zie voor de bedragen per 1 juli 2017: <http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/s>

Wettelijke jeugdloonpercentages

Het wettelijk minimumloon voor werknemers van 15 t/m 22 jaar bedraagt een percentage van het wettelijk minimumloon. De percentages zijn als volgt:

| leeftijd | % van het minimumloon |
|----------|-----------------------|
| 22 jaar | 85 % |
| 21 jaar | 72,5 % |
| 20 jaar | 61,5 % |
| 19 jaar | 52,5 % |
| 18 jaar | 45,5 % |
| 17 jaar | 39,5 % |
| 16 jaar | 34,5 % |
| 15 jaar | 30 % |

E. Loon voor de werknemer met een arbeidsbeperking.

Voor de werknemer met een arbeidsbeperking als bedoeld in Artikel 2Lid 13 geldt een aparte loonschaal.

Deze loonschaal begint op 100% van het wettelijk minimumloon (WML) en wordt na ieder jaar dat de betrokken werknemer werkzaam is, verhoogd totdat het schaalmaximum (na 5 jaar) is bereikt:

| | | Bedragen per 1 januari 2017 |
|-----------|----------|--------------------------------|
| Aanvang | 100% WML | € 1.551,60 |
| Na 1 jaar | WML*1,04 | € 1.613,66 |
| Na 2 jaar | WML*1,08 | € 1.675,73 |
| Na 3 jaar | WML*1,12 | € 1.737,79 |
| Na 4 jaar | WML*1,16 | € 1.799,86 |
| Na 5 jaar | WML*1,20 | € 1.861,92 |

Op de jeugdige werknemer met een arbeidsbeperking zijn de jeugdloonpercentages volgens bijlage IV, onder A. sub 5. van toepassing.

Onderscheid wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen

Voor vakantiedagen opgebouwd vanaf 1 januari 2012 moet onderscheid gemaakt worden naar wettelijke dagen en bovenwettelijke dagen.

- a. Het aantal wettelijke vakantiedagen is 20 dagen per jaar bij een voltijdsdienst-verband. Deze dagen vervallen zes maanden na het jaar waarin ze werden opgebouwd. Dus de dagen die in 2012 worden opgebouwd, vervallen per 1 juli 2013, etc.
- b. Voor de bovenwettelijke dagen vanaf 1 januari 2012 geldt een verjaringstermijn van 5 jaren.
- c. Bovenwettelijke dagen in deze cao zijn de volgende:
 - de dagen in Artikel 26Lid 1 die de 20 dagen te boven gaan;
 - de dagen in Artikel 26Lid 2 en Artikel 26Lid 3. Dat zijn de extra dagen voor 57-plussers en de extra dagen bij een langdurig dienstverband.

Schema volgorde opname wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen (Artikel 27Lid 5)

In 2014 geldt het volgende opnameschema:

1. wettelijke dagen van 2013;
2. wettelijke en bovenwettelijke dagen van voor 1 januari 2012;
3. wettelijke dagen van 2014;
4. bovenwettelijke dagen van 2012;
5. bovenwettelijke dagen van 2014.

In 2015 geldt het volgende opnameschema:

1. wettelijke en bovenwettelijke dagen van voor 1 januari 2012;
2. wettelijke dagen van 2014;
3. wettelijke dagen van 2015;
4. bovenwettelijke dagen van 2012;
5. bovenwettelijke dagen van 2013;
6. bovenwettelijke dagen van 2014;
7. bovenwettelijke dagen van 2015.

In 2016 geldt het volgende opnameschema:

1. wettelijke dagen van 2015;
2. bovenwettelijke dagen van 2012;
3. wettelijke dagen van 2016;
4. bovenwettelijke dagen van 2013
5. bovenwettelijke dagen van 2014
6. bovenwettelijke dagen van 2015
7. bovenwettelijke dagen van 2016.

In 2017 geldt het volgende opnameschema:

1. wettelijke dagen van 2016;
2. bovenwettelijke dagen van 2012;
3. wettelijke dagen van 2016;
4. bovenwettelijke dagen van 2013;
5. bovenwettelijke dagen van 2014;
6. bovenwettelijke dagen van 2015;
7. bovenwettelijke dagen van 2016;
8. bovenwettelijke dagen van 2017.

Overzicht vervaldata en verjaringsdata

In het hierna volgende overzicht staan de verval- en verjaringstijdstippen vermeld bij de diverse dagen en jaren:

| Opbouw | Vervaldatum | Verjaringsdatum |
|---|--------------------|--|
| Wettelijke en bovenwettelijke dagen van vóór 1 januari 2012 | | 5 jaar na opbouw d.w.z. uiterlijk 31-12-2017 |
| wettelijke dagen 2013 | 1-7-2014 | |
| wettelijke dagen 2014 | 1-7-2015 | |
| wettelijke dagen 2015 | 1-7-2016 | |
| wettelijke dagen 2016 | 1-7-2017 | |
| bovenwettelijke dagen 2012 | | 31-12-2017 |
| wettelijke dagen 2017 | 1-7-2018 | |
| bovenwettelijke dagen 2013 | | 31-12-2018 |
| bovenwettelijke dagen 2014 | | 31-12-2019 |
| bovenwettelijke dagen 2015 | | 31-12-2020 |
| bovenwettelijke dagen 2016 | | 31-12-2021 |
| bovenwettelijke dagen 2017 | | 31-12-2022 |

De werkgevers en vakbonden in de agrarische sector bieden met de onderlinge waarborgmaatschappij SAZAS een ziekteverzuimverzekering aan. Deze verzekering kent een Basispakket voor de werkgever en een Pluspakket voor de werknemer. De werkgever kan uit meerdere varianten kiezen voor de hoogte van een vergoeding van SAZAS bij zijn loondoorbetalingplicht aan de werknemer in de eerste twee ziektejaren.

Een werknemer die in dienst is bij een werkgever die bij SAZAS is aangesloten, neemt automatisch deel aan het Pluspakket, tenzij hij aangeeft dat hij dit niet wil. Voor het Pluspakket betaalt de werknemer 0,79% van zijn loon (premieniveau 2016).

Als de werknemer langer dan een half jaar ziek is en meewerkt aan zijn re-integratie ontvangt hij, in het geval dat de werknemer verzekerd is voor het Pluspakket, de volgende extra aanvullingen:

- het tweede half jaar van ziekte: 10%. Opgeteld bij de betaling van de werkgever ontvangt de werknemer zijn volledige loon;
- het tweede jaar van ziekte: 15% aanvulling. Opgeteld bij de betaling van de werkgever ontvangt de werknemer ook dan zijn volledige loon;
- het derde tot en met het zevende ziektejaar (dit zijn de eerste vijf jaren binnen de WIA): 10% aanvulling berekend over het verzekerd loon.

Daarnaast kent het Pluspakket ook een dekking voor het WGA-hiaat. SAZAS vult, als er sprake is van een WGA-hiaat, de WGA-loonaanvullingsuitkering en WGA-vervolguitkering aan tot maximaal 70% van het laatstverdiende loon (gemaximeerd tot het wettelijk maximum dagloon). Deze dekking loopt, zolang er sprake is van een hiaat, door tot de AOW- leeftijd van de werknemer. Hierbij wordt uitgegaan van een ongewijzigde situatie ten aanzien van het hiaat.

Bij beëindiging van de verzekering door de werkgever heeft de werknemer de mogelijkheid om binnen twee maanden na einde van de verzekering het Pluspakket zelf voort te zetten. In dat geval geldt een individuele premie van 0,99% (premieniveau 2016). Bij een verzoek om voorzetting na 2 maanden dient een gezondheidsverklaring te worden overlegd.

Daarnaast biedt SAZAS een Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor Agrarische Zelfstandigen (AVA). Ook zijn er pakketten in het kader van een WIA dekking: het WIA=pakket en de WGA-hiaatverzekering.

Verzuimbegeleiding

Aanvullend op het Basispakket biedt SAZAS in samenwerking met een onafhankelijke arbodienst deskundige hulp bij verzuimbegeleiding. Er zijn er drie pakketten samengesteld: verzuimmanagement compleet, basis en eigen regie. De pakketten zijn toegespitst op de agrarische en groene sector.

De inhoud van deze bijlage is met de grootste zorg samen gesteld. Aan de inhoud kunnen echter geen rechten worden ontleend. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met de SAZAS Klantenservice via telefoonnummer 071-5689199) of via een mail naar info@sazas.nl. Zie voor meer informatie ook de website www.sazas.nl.

Werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt raken en ook nog eens hun baan verliezen, gaan extra achteruit in hun inkomen. Hun inkomen zakt dan al gauw onder de 70% van het laatst verdiende loon. Werknemers kunnen zich tegen dit risico verzekeren met een zogenaamde WGA-hiaatverzekering.

Wat zegt de CAO?

In de CAO is afgesproken dat de werkgever verplicht is zijn werknemers een WGA-hiaatverzekering aan te bieden. De werkgever kan deze verzekering meestal makkelijker en goedkoper aanbieden dan dat de werknemer zich op eigen gelegenheid verzekert. De werknemer kan ingaan op het aanbod voor de WGA-hiaatverzekering, maar is dit niet verplicht. De premie wordt betaald door de werknemer. Dat kan rechtstreeks, maar de werknemer kan ook met de werkgever afspreken dat de premie ingehouden wordt op het salaris van de werknemer.

Wat is het WGA-hiaat?

Het WGA-hiaat is het inkomensverlies dat kan ontstaan bij langdurige arbeidsongeschiktheid.

Een werknemer die meer dan twee jaar ziek is en gedeeltelijk arbeidsongeschikt blijft, krijgt een WIA-uitkering. De hoogte van de WIA-uitkering hangt af van de hoogte van het loon dat de werknemer verdiende voordat hij arbeidsongeschikt werd. Het recht op de WIA-uitkering blijft bestaan zolang de werknemer ten minste 50% benut van zijn restverdiencapaciteit, oftewel de mogelijkheid om arbeid te verrichten. Lukt dit niet, bijvoorbeeld doordat hij werkloos wordt, dan krijgt hij een WGA-vervolguitkering. Deze uitkering is gebaseerd op een percentage van het minimumloon en is veel lager dan de WIA-uitkering. Dat scheelt soms wel honderden euro's per maand. Deze terugval in inkomen heet het WGA-hiaat.

De WGA-hiaatverzekering is een verzekering die veel wordt afgesloten. De meeste ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidsverzekeraars hebben de verzekering in hun pakket. Met een WGA-hiaatverzekering krijgt een werknemer die arbeidsongeschikt is en zijn restcapaciteit onvoldoende weet te benutten, een aanvulling op zijn WGA uitkering.

SAZAS

SAZAS, de onderlinge waarborgmaatschappij voor de agrarische en groene sector, is één van de aanbieders van de WGA-hiaatverzekering. Als de werkgever zijn ziekteverzuim-verzekering al bij SAZAS heeft ondergebracht, krijgen werknemers vanzelf een aanbod. Zodra de werknemer bij SAZAS voor de ziekteverzuimverzekering is aangemeld, volgt het aanbod van de WGA-hiaatverzekering in de vorm van het zogenaamde Pluspakket.

Door deze verzekering is de verzekerde werknemer gegarandeerd van een inkomen van ten minste 70% van het voor hem verzekerd jaarloon.

Bij werken kan dit zelfs nog toenemen.

Niet bij SAZAS aangesloten

Werkgevers die zelf niet bij SAZAS zijn aangesloten kunnen voor hun werknemers nu ook terecht bij SAZAS. De premie voor de SAZAS WGA-hiaatverzekering is 0,25% (2012) van het brutoloon.

Wat is de SAZAS WGA-hiaat verzekering?

Deze verzekering geeft werknemers een inkomensaanvulling als er sprake is van een WGA-hiaat. Het inkomen wordt aangevuld tot ten minste 70% van het verzekerd jaarloon (tot het maximum dagloon). Deze dekking loopt, zolang er sprake is van een WGA-hiaat, door tot de 65jarige leeftijd. De uitgebreide hiaatuitkering van SAZAS voorziet in een aanvulling op de loonaanvullingsuitkering of vervolguitkering van de verzekerde werknemer in het geval deze te maken krijgt met het WGA-hiaat en er dus in inkomen op achteruit gaat.

Meer weten

Kijk op www.sazas.nl voor meer informatie over de SAZAS WGA verzekering. U vindt meer informatie over de WIA op www.uwv.nl of www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw. U kunt ook contact opnemen met de klantenservice via 071 - 568 91 99 of stuur een email naar info@sazas.nl.

Hoewel deze informatie met de grootst mogelijke zorg is samengesteld, kunnen hier geen rechten aan worden ontleend.

Voor werknemers in de agrarische en groene sector geldt de pensioenregeling BPL Pensioen. Een werknemer die in dienst is bij een werkgever die aangesloten is bij het pensioenfonds, neemt verplicht deel aan de pensioenregeling. De deelname gaat in op de eerste dag van de maand waarin de werknemer 21 jaar wordt.

De pensioenregeling is een middelloonregeling. Dit is een regeling waarbij elk dienstjaar een vast percentage van de pensioengrondslag voor dat jaar aan pensioen wordt opgebouwd.

Het pensioen van BPL Pensioen bestaat uit:

- Ouderdompensioen – vanaf pensioneringsdatum tot overlijden;
- Partnerpensioen – uitkering voor de (ex)partner als de deelnemer overlijdt;
- Tijdelijk extra partnerpensioen – uitkering voor de partner
- Wezenpensioen – uitkering voor de kinderen tot 24 jaar als de deelnemer overlijdt;

Het is mogelijk om de pensioenregeling af te stemmen op de persoonlijke situatie.

De pensioendatum is 67 jaar, maar het is mogelijk om het pensioen eerder in te laten gaan (vanaf de leeftijd van 60 jaar). Het is eveneens mogelijk een deel van het opgebouwde ouderdompensioen om te ruilen in extra partnerpensioen of andersom. Om gebruik te maken van deze mogelijkheden dient de deelnemer contact op te nemen met de uitvoerder waarvan u onderstaand de gegevens aantreft. Het pensioen wordt dan herrekend naar de voorkeurssituatie van de deelnemer.

Uitvoering regeling

De pensioenregeling wordt uitgevoerd door TKP te Groningen. Voor meer informatie kan contact worden opgenomen met het Klant Contact Center via telefoonnummer 050 - 522 40 00 (werkgevers) en 050 – 522 30 00 (werknemers). Zie voor meer informatie ook de website: www.bplpensioen.nl.

In deze bijlage worden enkele belangrijke bepalingen vermeld. De inhoud van deze bijlage is met de grootste zorg samengesteld. Aan de inhoud kunnen echter geen rechten worden ontleend.

De agrarische en groene sociale fondsen zijn per 1 januari 2005 ondergebracht in drie clusters: Pensioen, Verzekeren en Arbeidsmarkt. "Colland" is het samenwerkingsverband voor de agrarische en groene sociale regelingen. Omdat BPL een zelfstandig pensioenfonds is, heeft dit fonds in 2009 een nieuw beeldmerk gekregen en opereert het niet meer onder het Colland logo.

Hieronder volgt een beknopte opsomming van de regelingen en voorzieningen binnen de drie clusters.

a. Pensioen

Het cluster Pensioen bestaat uit BPL Pensioen, dat zelfstandig functioneert. De aangeboden diensten voor werkgevers en werknemers liggen op het gebied van de pensioenregeling. De BPL Pensioen regeling wordt toegelicht in bijlage VIII.

b. Verzekeren

Verzekeren is het tweede cluster van Colland. Dit cluster bestaat uit de onderlinge waarborgmaatschappij SAZAS, dat zelfstandig functioneert. De aangeboden diensten voor werkgevers en werknemers liggen op het gebied van:

- Loondoorbetaling bij ziekte;
- Re-integratie en Wachtlijstbemiddeling;
- Ondersteuning bij 1ste en 2e spoortrajecten vanuit de wet Poortwachter, o.a. plaatsing bij andere werkgever;
- Verzekeren van eigen risico dragen voor de WGA;
- Aanvulling op de WAO en WIA;
- Verzuimbegeleiding en re-integratie tijdens arbeidsongeschiktheid door een Arbodienst;
- Verzuim onder de Duim project (gratis in te zetten vanuit preventie).

Voor meer informatie raden wij u aan contact op te nemen met SAZAS via telefoon: 071-5689199 of stuur een mail naar info@sazas.nl. Zie ook www.sazas.nl.

c. Arbeidsmarkt

Het derde cluster, Arbeidsmarkt, omvat de fondsen SUWAS II, het Overbruggingsfonds en het fonds "Colland Arbeidsmarkt" die zelfstandig functioneren.

Werkgevers en werknemers kunnen via deze fondsen subsidie ontvangen voor:

- cursussen;
- de SUWAS II regeling.

Meer informatie over deze regelingen en premies is te vinden op de website van Colland: www.colland.nl.

Voor vragen kunt u ook telefonisch terecht bij de backoffice Colland via telefoonnummer 0900 - 040 13 28 (op werkdagen van 9.00 – 17.00 uur te bereiken, tegen lokaal tarief).

Oudere werknemers komen bij blijvende en volledige arbeidsongeschiktheid of werkloosheid niet meer in aanmerking voor een uitkering van Suwas-I inzake vervroegde uittreding (VUT). Via Suwas-II (Stichting Uitvoering WW-aanvulling Agrarische Sectoren) kan de oudere werknemer in aanmerking komen voor een aanvulling op de WW-, WIA- of WAO-uitkering. Daarvoor gelden uiteraard bepaalde voorwaarden.

Er bestaat een aparte cao, cao Suwas-II, en een aparte Stichting Suwas-II.

Werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van alle verplichtingen welke bij of krachtens de cao Suwas-II en de statuten en reglementen van deze stichting worden voorgeschreven.

Per 1 januari 2008 is de regeling een gesloten regeling geworden. Dit houdt in dat alleen werknemers die vóór 1953 geboren zijn en voldoen aan de voorwaarden, nog aanspraak kunnen maken op de regeling. Tevens is met ingang van 1 januari 2008 de leeftijd waarop de aanvulling ingaat, afhankelijk van het geboortejaar:

| Geboortejaar | Start aanvulling |
|---------------------|-------------------------|
| 1946 | 60 |
| 1947 | 60,5 |
| 1948 | 61 |
| 1949 | 61,5 |
| 1950-1952 | 62 |

De premiebijdrage door werkgevers is vastgesteld op 0%.

De werkgeversadministratie vindt plaats door TKP. De regeling wordt uitgevoerd door Gilde BT onder verantwoordelijkheid van de Stichting Suwas-II. Voor nadere informatie kunt u contact opnemen met de backoffice Colland via telefoonnummer 0900-0401328 (op werkdagen bereikbaar van 09.00 tot 17.00 bereikbaar tegen lokaal tarief) of de website van Colland raadplegen www.collandarbeidsmarkt.nl.

Na 31 december 2017 kunnen geen aanspraken meer ontleend worden aan de cao SUWAS-II.

De inhoud van deze bijlage is met de grootste zorg samengesteld. Hieraan kunnen echter geen rechten worden ontleend. Voor de volledige regeling wordt verwezen naar de tekst van cao SUWAS II en bijbehorende reglementen. Deze zijn opvraagbaar bij partijen en via www.cao.minszw.nl.

WGA-premie verhalen op de werknemer

Werkgevers mogen maximaal 50% van de WGA-premieverhalen op werknemers. Dit 'verhaalrecht' is geregeld in de Wet financiering sociale verzekeringen.

Hiermee wordt benadrukt dat zowel werkgevers als werknemers verantwoordelijk zijn voor langdurig ziekteverzuim en wordt voor beide partijen een financiële prikkel gecreëerd. In deze cao hebben werkgevers over dit verhaalsrecht een nadere afspraak gemaakt.

Inhouding

De inhouding vindt plaats op het netto loon van de werknemer. Het verhaalde bedrag is dus niet aftrekbaar van het brutoloon. Het bedrag dat verhaald kan worden op een werknemer is ten hoogste de helft van de voor die werknemer verschuldigde premie. Het te verhalen bedrag verschilt dus per werknemer.

Artikel 1. Bevoegdheid

De paritaire commissie Dierhouderij (hierna; de commissie) is bevoegd tot:

De commissie is bevoegd tot:

- a. het op verzoek van werkgever en/of werknemer adviseren over de uitleg en toepassing van bepalingen van deze cao volgens Artikel 51 respectievelijk bemiddelen in geval van verschil van interpretatie over de uitleg en toepassing van bepalingen van deze cao volgens Artikel 52 en;
- b. het behandelen van een door een werkgevers- of werknemersorganisatie of medezeggenschapsorgaan ingesteld beroep tegen de indeling van een bedrijf bij deze cao volgens Artikel 1Lid 3;
- c. het op verzoek van werkgever of groep van werkgevers verlenen van ontheffing van de toepassing van een of meer bepalingen van deze cao volgens Artikel 50.

Artikel 2 Samenstelling

De commissie bestaat uit vier leden. Twee leden worden benoemd door de werkgeversorganisatie en twee leden door de werknemersorganisatie. De commissie wordt bijgestaan door een secretaris en kan zich laten ondersteunen door deskundigen.

Artikel 3. Indienen verzoek

1. Een verzoek als bedoeld onder 1 a, c, d, e of f dient schriftelijk te worden ingediend bij de commissie per adres: Actor, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden of paritairecommissie@actor.nl en dient ten minste te bevatten:
 - a. de naam en het adres van de verzoeker;
 - b. de ondertekening door verzoeker;
 - c. een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het verzoek;
 - d. de motivering van het verzoek
 - e. de dagtekening.
2. De verzoeker verschaft desgevraagd binnen een daartoe aangegeven termijn (aanvullende) gegevens en bescheiden, die voor de beoordeling van het verzoek nodig zijn.

Artikel 4 Behandeling verzoek

1. Een verzoek wordt binnen twee weken nadat de verstrekte informatie naar het oordeel van de commissie voldoende is voor beoordeling, in behandeling genomen.
2. De commissie kan, indien zij dat nodig acht, verzoeker en diens eventuele wederpartij, uitnodigen om te worden gehoord om het verzoek nader toe te lichten. Partijen kunnen zich laten bijstaan door deskundigen en/of zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde.
3. De leden van de commissie, de secretaris en eventuele deskundigen zijn geheimhouding verplicht ten aanzien van alle vertrouwelijke gegevens die hun bij de behandeling van een verzoek ter kennis zijn gekomen.
4. Een lid van de commissie dat direct betrokken is (geweest) bij een voorliggende kwestie, neemt niet deel aan de behandeling en besluitvorming terzake.
5. De leden oordelen zonder last en ruggespraak en naar redelijkheid en billijkheid.
6. Voor zover van toepassing zullen alle tussen de verzoeker en de commissie gewisselde stukken ter beschikking gesteld worden aan de wederpartij van de verzoeker en vice versa.

Artikel 5 Besluitvorming

1. De commissie besluit, binnen 1 maand nadat het verzoek in behandeling is dat genomen, bij meerderheid van stemmen. Indien de stemmen staken wordt geen besluit genomen.
2. De secretaris zendt binnen een week het schriftelijke en gemotiveerde besluit aan verzoeker en diens eventuele wederpartij. Indien de commissie wegens het staken der stemmen geen besluit heeft genomen, worden verzoeker en diens eventuele wederpartij hierover eveneens binnen een week schriftelijk en gemotiveerd geïnformeerd.

Artikel 6 Slotbepalingen

1. De in artikel 4 lid 1 en artikel 5 genoemde termijnen kunnen door de commissie worden verlengd. De commissie zal een besluit tot verlenging steeds motiveren en verzoeker en diens eventuele wederpartij daarvan in kennis stellen.
2. De kosten die partijen maken terzake van een verzoek komen voor eigen rekening.

1. Private aanvulling WW/WGA

Partijen beogen de duur van en de opbouw van de WW en de WGA te repareren, met dien verstande dat de volledige premie voor rekening van werknemers komt.

De regeling zal worden vastgelegd in een aparte cao, overeen te komen door partijen bij deze cao en de partijen bij de cao's van de andere deelnemende Agrarische en Groene sectoren met een looptijd van 5 jaar.

2. Arbeidstijdenregeling

Partijen beogen de arbeidstijdenregeling te moderniseren. Hiertoe wordt aan een in te stellen paritaire werkgroep de opdracht verstrekt tot het ontwikkelen van een nieuwe arbeidstijdenregeling (Hoofdstuk 3) voor de cao productiegerichte dierhouderij.

Hierbij zijn onderstaande uitgangspunten van toepassing:

- Draagvlak bij sociale partners en gezamenlijke uitwerking van de teksten.
- Werkbaar en toepasbaar voor werkgevers en werknemers.
- Stimuleren van meer arbeid in eigen dienst.
- Aandacht voor aspecten die onlosmakelijk zijn verbonden aan het werken in de productiegerichte dierhouderij zoals werken op zondag en langere perioden waarin aaneengesloten wordt gewerkt.

De arbeidstijdenregeling wordt in opdracht van sociale partners uitgewerkt door een paritaire werkgroep. De werkgroep kan gebruik maken van extern advies.

Oplevering van het eindrapport van de werkgroep aan sociale partners voor 1 september 2017.

Voor de uitvoering van de opdracht reserveren sociale partners een budget bij het Fonds Colland Arbeidsmarkt. Hiervoor wordt een activiteitenplan ingediend in opdracht van sociale partners.

3. Modernisering loongebouw

In het kader van de instroom in de sector en het bieden van perspectief aan mensen die reeds in de sector werkzaam zijn, wordt in opdracht van sociale partners onderzoek gedaan naar de toekomstbestendigheid van het huidige loongebouw.

Er wordt door sociale partners een paritaire werkgroep samengesteld om dit onderzoek te begeleiden. Samen met een beloningsmanagementbureau wordt onderzoek gedaan hoe de modernisering van het loongebouw vorm kan worden gegeven, in het perspectief van de ontwikkeling van de sectoren in de productiegerichte dierhouderij. Hierbij wordt o.a. gekeken naar de onderkant, bovenkant en breedte van het loongebouw.

Oplevering van het eindrapport van de werkgroep aan sociale partners voor 1 september 2017.

Voor de uitvoering van de opdracht reserveren sociale partners een budget bij het Fonds Colland Arbeidsmarkt. Hiervoor wordt een activiteitenplan ingediend in opdracht van sociale partners.

4. Duurzame inzetbaarheid en duurzaam meedoen

Sociale partners willen de inzet van oudere werknemers bevorderen. Door de verhoging van de AOW-leeftijd wordt het voor medewerkers steeds belangrijker om ook op hogere leeftijd in goede gezondheid en gemotiveerd te kunnen blijven werken. Door middel van een seniorenregeling productiegerichte dierhouderij kan dit worden gestimuleerd.

De mogelijkheden voor een seniorenregeling voor oudere werknemers in de productiegerichte dierhouderij worden door een paritaire werkgroep onderzocht op een verantwoorde uitvoerbaarheid en de financiële haalbaarheid. De regeling maakt het mogelijk voor oudere werknemers om, onder voorwaarden, minder te gaan werken met behoud van een groot deel van het loon en de pensioenopbouw. Werkgevers worden hiervoor gecompenseerd. Reeds ontwikkelde regelingen zoals in de cao's glastuinbouw, hoveniers en loonwerk kunnen worden benut als uitgangspunt voor de verdere uitwerking van de regeling.

Bij de seniorenregeling zijn onderstaande uitgangspunten van toepassing:

- De regeling maakt het mogelijk voor oudere werknemers om, onder voorwaarden, minder te gaan werken met behoud van een groot deel van het loon en pensioenopbouw.

- Varianten van de in te voeren regeling zijn: 80% werken, 90% loon en 90% pensioenopbouw (80-90-90) of 80% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw (80-90-100).
- De regeling geldt vanaf een nader te bepalen leeftijd voor alle werknemers in de productiegerichte dierhouderij. Werknemers kunnen vrijwillig gebruik maken van de regeling.
- Werkgevers waarvan werknemers gebruik maken van de regeling worden financieel gecompenseerd.
- De ingangsdatum, de benodigde financiën en de dekking daarvan worden in financiële scenario's uitgewerkt.

Een paritaire werkgroep gaat in opdracht van sociale partners de mogelijkheden onderzoeken om duurzame inzetbaarheid en duurzaam meedoen te bevorderen. Naast de seniorenregeling zal door de paritaire werkgroep ook worden gekeken naar andere mogelijkheden om duurzame inzetbaarheid en duurzaam meedoen in te vullen.

Arbeidsduurverkorting voor ouderen biedt kansen voor jongeren, sociale partners onderzoeken de mogelijkheden om voor de sector een "oud voor jong" beleid aan te bieden. In het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen en levensfasebewust personeelsbeleid zullen de mogelijkheden worden onderzocht van:

- Extra zorgverlof (betaald en bovenop de wettelijke regeling).
- Vergroten van de mogelijkheid om arbeidstijden en omvang contract aan te passen.
- Mogelijkheden creëren tot sabbatical.
- Vrijwillige arbeidsduurverkorting.

Oplevering van het eindrapport van de werkgroep aan sociale partners voor 1 september 2017. Voor de uitvoering van de opdracht reserveren sociale partners een budget bij het Fonds Colland Arbeidsmarkt. Hiervoor wordt een activiteitenplan ingediend in opdracht van sociale partner s.

5. Scholingsvouchers

Tijdens de looptijd van de cao wordt de mogelijkheid onderzocht voor het invoeren van een individueel scholingsbudget voor iedere werknemer. Hiertoe zal een pilot worden opgezet waarbij 100 individuele scholingsvouchers à €1500,- beschikbaar worden gesteld. De uitvoering van de pilot wordt nader uitgewerkt door de sectorcommissie Dierhouderij.

6. Beroepsbegeleidende leerweg (BBL)

Tijdens de looptijd van de cao wordt een vergoeding verstrekt voor 50 BBL-plekken. De vergoeding bedraagt €2500,- per BBL-plek, waarvan €2000,- voor de werkgever en €500,- voor de werknemer.

7. Bereikbaarheidsvergoeding

Indien de werkgever met de werknemer overeengekomen is om buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd bereikbaar te zijn voor het bedrijf om onverwachts dringende werkzaamheden te verrichten, wordt aan de werknemer een vergoeding betaald voor de tijd die hij voor het bedrijf bereikbaar moet zijn.

Fysieke bereikbaarheid is door de toegenomen automatisering steeds minder aan de orde. Processen kunnen vaak op afstand worden gestuurd, waardoor de sociale impact van bereikbaarheid vaak veel lager is geworden.

Een paritaire werkgroep gaat in opdracht van sociale partners onderzoek doen naar veranderingen in bereikbaarheid binnen de productiegerichte dierhouderij, de sociale impact van bereikbaarheid, de met bereikbaarheid samenhangende vergoedingenstructuur en de mogelijkheid om te komen tot een opkomstregeling.

Oplevering van het eindrapport van de werkgroep aan sociale partners v oor 1 september 2017. Voor de uitvoering van de opdracht reserveren sociale partners een budget bij het Fonds Colland Arbeidsmarkt. Hiervoor wordt een activiteitenplan ingediend in opdracht van sociale partners.

8. Introductie nieuw Functiehandboek

Sociale partners streven naar de introductie van het nieuwe Functiehandboek op korte termijn, zo mogelijk per 1 april 2017. Omdat het nog onduidelijk is of in het nieuwe functiehandboek het onderscheid tussen zelfstandig werken en onder leiding en toezicht werken voldoende is uitgewerkt, wordt hierover eerst advies gevraagd aan EVZ. Indien het advies gevolgen heeft voor het functiehandboek wordt door sociale partners eerst, en op korte termijn, een gezamenlijke oplossing uitgewerkt, waarna het functiehandboek wordt geïntroduceerd.

9. Overig

Partijen streven ernaar een nieuwe cao af te sluiten voor het einde van de looptijd van deze cao.

Cao-partijen

Land- en Tuinbouw Organisatie Noord

(LTO Noord)
Postbus 240
8000 AE Zwolle
Zwartewaterallee 14
8031 DX Zwolle

Contactgegevens

website: www.lto.noord.nl
e-mail: werkgeverslijn@ltonoord.nl
telefoon: 088-8886688

Zuidelijke Land- en Tuinbouworganisatie (ZLTO)

Postbus 100
5223 DE Den Bosch
Onderwijsboulevard 225
5223 DE Den Bosch

website: www.zlto.nl
e-mail: info@zlto.nl
telefoon: 088-8886689

Limburgse Land- en Tuinbouworganisatie (LLTB)

Postbus 960
6040 AZ Roermond
Wilhelminasingel 25
6041 CH Roermond
Internet: www.lltb.nl
E-mail: info@lltb.nl

website: www.lltb.nl
e-mail: info@lltb.nl
telefoon: 0475-381777

Centrale Organisatie Broedeieren en Kuikens (COBK)

Laan van Vollenhove 3229
3706 AR Zeist

website: www.cobk.nl

Producenten Organisatie Varkenshouderij (POV)

Postbus 765
3700 AT Zeist

website: www.producentenorganisatievarkenshouderij.nl
e-mail: info@pov.nl
telefoon: 030-7555099

FNV

Postbus 9208
3506 GE Utrecht
Varrolaan 100
3584 BW Utrecht

website: www.fnv.nl
e-mail: klantenservice@fnv.nl
telefoon: 0900-9690

CNV Vakmensen.nl

Postbus 2525
3500 GM Utrecht
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht

website: www.cnvvakmensen.nl
e-mail: info@cnvvakmensen.nl
telefoon: 030-7511007

Overige adressen

Centrale Commissie Functie-indeling

Stationsweg 1
3455 AA Woerden

e-mail: actor@actor.nl
telefoon: 088-3292030

Paritaire Commissie Dierhouderij

Stationsweg 1
3455 AA Woerden

e-mail: Paritaire.commissie@actor.nl
telefoon: 088 -3292030

BPL Pensioen

Europaweg 27
9723 AS Groningen
Postbus 451
9700 AL Groningen

website: www.bplpensioen.nl
werknemers:
telefoon: 050-5223000
e-mail: deelnemer@bplpensioen.nl
werkgevers:
telefoon: 050-5224000
e-mail: werkgever@bplpensioen.nl

SAZAS

Postbus 104
2300 AC Leiden

website: www.collandarbeidsmarkt.nl
e-mail: info@sazas.nl
telefoon: 071-5689199

Colland Arbeidsmarkt (bestuursbureau)

Stationsweg 1
3445 AA Woerden

Website: www.collandarbeidsmarkt.nl
Telefoon: 088-3292030

Colland Arbeidsmarkt (backoffice)

Postbus 3189
5902 RD Venlo

Website: www.collandarbeidsmarkt.nl
e-mail: info@colland-administratie.nl
telefoon: 0900-0401328

