

**Rundveeverbetering in Nederland 1996/1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN**  
**EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 8585

Bijvoegsel Stert. d.d. 13 augustus 1996, nr. 154

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN**  
**VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR**  
**RUNDVEEVERBETERING IN NEDERLAND**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van het Landbouwschap namens het Koninklijk Nederlands Rundvee Syndicaat als partij te ener zijde mede namens de Voedingsbond FNV, de Industrie- en Voedingsbond CNV en de Vereniging van Hoger Personeel, namens de Bond Veeverbetering en Varkenshouderij Nederland als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Nederlandse Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bezwaren zijn ingebracht;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 30 april 1997 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Rundveeverbetering in Nederland zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

## HOOFDSTUK I

### ALGEMENE BEPALINGEN

#### § 1. Werkingssfeer, begrippen, onderscheiding werknemers

##### Artikel 1

#### Werkingsfeer en begrippen

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. „Veeverbeteringsorganisatie”: een organisatie, die werkzaamheden doet verrichten op het gebied van de rundveeverbetering, daaronder ook begrepen een organisatie die biologisch veeverbeteringsmateriaal levert.
2. „Werkgever”: diegene, die werkzaamheden doet verrichten als bedoeld in lid 1, al dan niet in een veeverbeteringsorganisatie.
3. „Werknemer”: diegene, die bij een werkgever als bedoeld in lid 2 krachtens arbeidsovereenkomst werkzaam is.
4. „Monsternemer”: een als zodanig aangenomen werknemer die:
  - a. in vaste dienst van de werkgever in hoofdzaak is belast met het nemen van melkmonsters en daarmee samenhangende werkzaamheden. Het dienstverband kenmerkt zich door een regelmatig arbeidstijdenpatroon en een vrijwel gelijke maandelijksse beloning;
  - b. in dienst van de werkgever werkzaam is en waarvan het dienstverband wordt gekenmerkt door vaak wisselende werktijden en/of onderbrekingen van de werkperioden en uitsluitend is belast met het nemen van melkmonsters en daarmee samenhangende werkzaamheden. Het in deze CAO bepaalde is uitsluitend van toepassing voorzover dit rechtstreeks voortvloeit uit de in bijlage V van deze CAO opgenomen richtlijnen en regelen terzake van deze monsternemers.
5. „Buitendienstmedewerker”: een werknemer die zijn werkzaamheden geheel of voor een deel buiten het kantoor of andere bedrijfsruimte van werkgever verricht.
6. „Schriftelijke arbeidsovereenkomst”: de schriftelijke vastlegging van de arbeidsovereenkomst zoals nader omschreven in artikel 9 van deze CAO.
7. „Normaal arbeidsrooster”: een arbeidstijd- en arbeidsurenindeling op basis van een volledige werktijd.
8. „Deeltijddienstverband”: een dienstverband met een arbeidstijd- en

## **Rundveeverbetering in Nederland 1996/1997 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

arbeidsurenindeling op basis van een ten opzichte van het normaal arbeidsrooster onvolledige werktijd.

9. „Levenspartner”: zij of hij waarmee de werknemer is gehuwd, danwel op een andere basis een vergelijkbaar duurzaam samenlevingsverband is aangegaan.
10. „CAO-tijdvak”: een periode van 12 maanden, lopende van 1 januari tot 1 januari daaropvolgend.”<sup>1)</sup>)

### Artikel 2

#### **Onderscheiding werknemers**

De werknemers worden voor de toepassing van deze CAO onderscheiden naar:

1. „het dienstverband”, in:
  - a. vaste werknemers;
  - b. tijdelijke werknemers;
  - c. losse werknemers;
2. „leeftijd”, in:
  - a. volwassen werknemers;
  - b. jeugdige werknemers;
3. „vakbekwaamheid”, en:

ingedeeld in functieklassen op basis van vakbekwaamheid, de aard van de werkzaamheden en/of de verantwoordelijkheid.

### Artikel 3

#### **Dienstverband**

In deze CAO worden verstaan onder:

1. „Vaste werknemers”: zij die voor onbepaalde tijd worden aangenomen, hetzij met een volledige hetzij met een onvolledige werktijd, met dien verstande dat gedurende de eerste twaalf maanden van het dienstverband er geen opzegging mag plaatsvinden.<sup>2)</sup>)

<sup>1)</sup>) Noot van CAO-partijen: de CAO is afgesloten voor de periode van 1 mei 1995 t/m 30 april 1997.

<sup>2)</sup>) Noot van CAO-partijen: Ten aanzien van, voor de uitvoering van de Sociale Verzekeringswetten, bij het Gezamenlijk Uitvoeringsorgaan (GUO) aangesloten werkgevers en werknemers, zij vermeld dat de GUO voor vaste werknemers een WW-premie-reductie besluit kent. Indien aan in dit besluit nader omschreven voorwaarden wordt voldaan, kan beroep worden gedaan op een lagere dan de voor de agrarische sectoren normaal geldende wachtgeldpremie.

In voorkomende gevallen verdient het aanbeveling contact op te nemen met de GUO, Louis Braillelaan 100, Postbus 254, 2700 AG Zoetermeer.

2. „Tijdelijke werknemers”: zij die voor een bepaalde tijd, of voor een bepaald werk worden aangenomen. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan éénmaal worden verlengd zonder dat voor beëindiging van dit dienstverband opzegging vereist is. Het bepaalde in de vorige volzin over opzegging treedt in de plaats van het bepaalde in artikel 1639f van het BW. De twee aansluitende dienstverbanden samen mogen niet langer dan 2 jaar duren.  
Tijdelijke werknemers wier dienstverband, na het verstrijken van de overeengekomen tijd of na het gereedkomen van het werk, wordt voortgezet, worden door de enkele voortzetting van het dienstverband – van rechtswege – vaste werknemers als bedoeld in lid 1 van dit artikel.
3. „Losse werknemers”: zij die niet tot de in lid 1 of lid 2 omschreven groepen behoren.

#### Artikel 4

##### **Leeftijd**

In deze CAO worden verstaan onder:

1. „Volwassen werknemers”: zij, die de leeftijd van 23 jaar hebben bereikt of overschreden.
2. „Jeugdige werknemers”: zij, die de leeftijd van 23 jaar nog niet hebben bereikt.

#### Artikel 5

##### **Funcatieklasse-indeling**

1. De functies van de werknemers worden ingedeeld in functieklassen aan de hand van de niveau-indicatie en functielijst, als vermeld in bijlage I van deze CAO. Deze bijlage maakt onverkort deel uit van deze CAO.
2. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst zal worden vermeld:
  - de functie van de werknemer;
  - de functieklasse waarin deze functie is ingedeeld;
  - de aan volwassen werknemers op dat tijdstip eventueel toegekende functiejaren.
3. Bij eventuele functiewijziging zal de werkgever deze wijziging schriftelijk bevestigen en mededelen:
  - welke nieuwe functie wordt verricht;
  - in welke functieklasse deze functie is ingedeeld;
  - de op dat tijdstip in deze nieuwe functieklasse eventueel toegekende functiejaren.
4. Een werknemer die wordt overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie wordt in de overeenkomende hogere functieklasse ingeschaald

## **Rundveeverbetering in Nederland 1996/1997 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

met ingang van de betalingsperiode waarin de overplaatsing in de hogere functie plaatsvindt.

5. a. Indien een werknemer als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, blijft de salaris-klasse waarnaar betrokkene op dat tijdstip wordt beloond, ondanks de lagere functie-indeling, onverkort gehandhaafd.
  - b. Indien een werknemer op grond van een medisch attest in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, zal via inschaling in deze functieklasse een schaalsalaris worden toegekend dat tenminste gelijk is aan zijn oorspronkelijke salaris. Voorzover nodig zal daartoe een persoonlijke toeslag worden toegekend. Eventuele uitkeringen ingevolge sociale verzekeringswetten worden met het toe te kennen en uit te betalen salaris verrekend.
  - c. Indien op grond van het in sub b. bepaalde een persoonlijke toeslag is toegekend, blijft deze onderdeel van de totale salariëring en wordt voor: de Sociale Verzekeringswetten, de Belasting-inhouding, de Pensioenverzekering en de eventuele uitkering in het kader van VUT, volledig als salaris aangemerkt.
6. Voor werknemers met een functieniveau hetwelk uitgaat boven het in bijlage I vermelde hoogste functieniveau, zijn de in Hoofdstuk III opgenomen bepalingen inzake de arbeidstijd, met uitzondering van de artikelen 14, 15, 18, 19 en 23 niet van toepassing. Voorts is voor deze functionarissen het in Hoofdstuk IV bepaalde ten aanzien van de beloning, met uitzondering van de artikelen 33 tot en met 41 en de artikelen 52 en 53, alsmede het bepaalde in de artikelen 61 en 64 van Hoofdstuk V, niet van toepassing. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst dienen de terzake, in onderling overleg te maken afspraken te worden vastgelegd.

### **§ 2. Verplichtingen**

#### Artikel 6

#### **Verplichtingen werkgever**

De werkgever is verplicht het in deze CAO en/of bij Wet bepaalde na te komen, terzake van de te verrichten werkzaamheden aan de werknemers duidelijke instructies te verstrekken of te doen verstrekken en zich te gedragen gelijk een goed werkgever betaamt.

## Artikel 7

### **Verplichtingen werknemer**

De werknemer is verplicht het in deze CAO en/of bij Wet bepaalde na te komen, de door of vanwege de werkgever opgedragen werkzaamheden naar beste vermogen en op ordelijke wijze overeenkomstig de geldende instructies te verrichten en zich te gedragen gelijk een goed werknemer betaamt.

## Artikel 8

### **Bepalingen Burgerlijk Wetboek**

Voorzover in deze CAO niet uitdrukkelijk hiervan is afgeweken, is het bepaalde in Titel VII A van het Vierde boek van het Burgerlijk Wetboek en overige Wettelijke Bepalingen van toepassing.

## HOOFDSTUK II

### **HET DIENSTVERBAND**

#### **§ 3. De arbeidsovereenkomst**

## Artikel 9

### **Aangaan en vastleggen arbeidsovereenkomst**

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk en in tenminste tweevoud vastgelegd. Van de door werkgever en werknemer beide getekende arbeidsovereenkomst, behouden werkgever en werknemer ieder een exemplaar.
2. De schriftelijke arbeidsovereenkomst moet duidelijke bepalingen bevatten, waaruit blijkt:
  - a. de naam van de werkgever;
  - b. de naam en geboortedatum van de werknemer;
  - c. de datum van indiensttreding;
  - d. de aard van het dienstverband als bedoeld in artikel 3;
  - e. de overeengekomen arbeidstijd en bij afwijking van het normaal arbeidsrooster, de duur en de indeling daarvan;
  - f. de functie en de functiële klasse waarin aanstelling plaatsvindt;
  - g. het salaris en de salarisschaal alsmede de eventueel toegekende (fictieve) functiejaren, waarop aanstelling plaatsvindt;
  - h. de proeftijd indien deze wordt overeengekomen.Andere onderwerpen waarvan werkgever en werknemer een regeling

**Rundveeverbetering in Nederland 1996/1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

wensen kunnen eveneens in de schriftelijke arbeidsovereenkomst worden vastgelegd.

3. Bij wijziging van een arbeidsovereenkomst wordt de gewijzigde arbeidsovereenkomst zo spoedig mogelijk en tenminste in tweevoud schriftelijk vastgelegd, zodanig dat aan het bepaalde in de voorgaande leden is voldaan.

Artikel 10

**CAO-tekst en werkinstructie**

2. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst zal de werkgever aan de werknemer een duidelijke, in het algemeen schriftelijke, werkinstructie verstrekken. Bij eventuele wijzigingen in de werkinstructie of overgang naar een andere functie tijdens de duur van het dienstverband zal de werkgever deze gewijzigde instructie of de op de nieuwe functie betrekking hebbende instructie mededelen en zo spoedig mogelijk ter beschikking stellen.

**§ 2. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst**

Artikel 11

**Opzegging en einde van de arbeidsovereenkomst**

1. Arbeidsovereenkomsten met vaste werknemers kunnen door de werkgever niet worden opgezegd, tenzij:
  - a. sprake is van een dringende reden als bedoeld in artikel 1639p van het Burgerlijk Wetboek;
  - b. de werknemer zijn uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen verzaakt of kennelijk van verwijtbaar gemis aan ijver en plichtsbetrachting sprake is;
  - c. de werknemer op grond van instelling of gedrag, niet voortvloeiende uit geestelijke- of lichamelijke beperkingen, ongeschikt is voor de taak welke uit zijn functie voortvloeit;
  - d. de werknemer overbodig wordt wegens, opheffing van zijn functie, verandering in de werkorganisatie van de werkgever of wegens inkrimping van de werkzaamheden, met inachtneming van het in artikel 73 terzake van wachtgeldregeling/structuurwijziging, fusie, beëindiging of inkrimping werkzaamheden bepaalde.
2. Voor de opzegging van dienstverbanden van vaste werknemers gel-

den opzegtermijnen welke afwijken van het in artikel 1639j lid 1 en lid 2 van het Burgerlijk Wetboek bepaalde:

De navolgende opzegtermijnen gelden:

- a. voor de werkgever een termijn van tenminste zoveel maanden als de werknemer volle jaren onafgebroken tot de dag van opzegging in dienst is geweest, met een minimum van één maand en een maximum van zes maanden;
  - b. voor de werknemer een termijn van 1 maand indien deze tot de dag van de opzegging korter dan 2 jaar in dienst van de werkgever is, van 2 maanden indien deze 2 tot en met 4 jaren in dienst is en van 3 maanden indien deze 5 jaren of langer in dienst is.
3. Dienstverbanden met tijdelijke werknemers eindigen van rechtswege door het verstrijken van de bepaalde tijd of het gereedkomen van het bepaalde werk, met inachtneming van het in artikel 3 lid 2 terzake van voortzetting van het dienstverband bepaalde.
  4. Voor de opzegging van dienstverbanden van losse werknemers gelden geen afwijkingen van het in artikel 1639e en volgende artikelen van het Burgerlijk Wetboek bepaalde.
  5. Alle opzeggingen bedoeld in de voorgaande leden van dit artikel moeten tegen het einde van een betalingsperiode plaatsvinden.

#### Artikel 12

##### **Militaire dienst**

1. Een dienstverband met een vaste werkgever mag niet worden opgezegd gedurende de tijd dat deze verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
2. Een werknemer die als militair in verplichte werkelijke dienst is, wordt geacht in zijn dienstbetrekking bij de werkgever met verlof te zijn. Of, en zo ja, de mate waarin over de tijd van deze militaire dienst aanspraak op de aan de dienstbetrekking bij de werkgever verbonden beloning bestaat, is vermeld in artikel 35 van deze CAO.
3. De werknemer is verplicht na afloop van de in lid 1 bedoelde periode van verhindering zich zo spoedig mogelijk, doch na een eerste oefening binnen 14 dagen en na een herhalingsoefening uiterlijk binnen 3 dagen nadat de gelegenheid daartoe voor hem ontstaat, bij de werkgever te melden.



**Rundveeverbetering in Nederland 1996/1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**§ 3. Overige bepalingen**

Artikel 13

**Onderbreking werkzaamheden**

Indien tengevolge van, weersomstandigheden, bedrijfsstagnatie, danwel overmacht, het werk naar het oordeel van de werkgever geen voortgang kan vinden, is de werkgever gehouden aan de betreffende werknemers de voor hen geldende beloning ten volle te betalen.

De betreffende werknemers zijn in die omstandigheid echter verplicht, indien de werkgever zulks nodig oordeelt, gedurende die tijd voor de werkgever andere arbeid te verrichten.

HOOFDSTUK III

**BEPALINGEN OMTRENT DE ARBEIDSTIJD**

**§ 1. Arbeid op zon-, feest-, gedenk- en zaterdag en roostervrije dagen**

Artikel 14

**Arbeid op zondagen en zaterdagen**

Behoudens het bepaalde in de artikelen 16, 17, 26, 27 en 28 en behoudens zich eventueel voordoende calamiteiten, waaronder worden verstaan situaties of omstandigheden die de voortgang van de bedrijfsvoering stagneren of ernstig in gevaar brengen, wordt op zondagen en op zaterdagen geen arbeid verricht.

Artikel 15

**Arbeid op feest-, gedenk- en roostervrije dagen**

Behoudens het bepaalde in de artikelen 16, 17, 26, 27 en 28 en behoudens zich eventueel voordoende calamiteiten als bedoeld in artikel 14, wordt geen arbeid verricht op feestdagen, gedenkdagen en roostervrije dagen. Hiertoe worden gerekend:

- a. de algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten: Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag en de eerste en tweede Kerstdag;

- b. Koninginnedag, de 5e mei en een andere door de overheid als Nationale feestdag aangewezen dag;
- c. roostervrije dagen zoals omschreven in artikel 18;
- d. Goede Vrijdag, bid- en gedenkdagen, alsmede 1 mei indien en voorzover de werknemer er prijs op stelt deze als gedenkdag(en) te vieren;
- e. voor werknemers die de Mohammedaanse godsdienst beleden op de dag na de Mohammedaanse vastentijd;

De krachtens sub d en e niet gewerkte dagen worden beschouwd als vakantiedagen, behalve wanneer deze dagen op een zaterdag of een zondag vallen.

#### Artikel 16

##### **Het verrichten van noodzakelijke werkzaamheden op zon-, feest-, gedenk- en zaterdagen**

- 1. In afwijking van het bepaalde in de artikelen 14 en 15 zijn stalbazen, dierenverzorgers en buitendienstmedewerkers voorzover dit in het voor hen geldende arbeidstijdschema is bepaald, verplicht bij toerbeurt op zon-, feest-, gedenk- en zaterdagen de voor hun taken noodzakelijke werkzaamheden te verrichten.

#### **§ 2. Arbeidstijden**

#### Artikel 17

##### **Normaal arbeidsrooster**

- 1. a. Een normaal arbeidsrooster betreft een arbeidsduur van 40 uur per week, evenredig verdeeld over de dagen maandag t/m vrijdag.
- b. In overleg met de werknemer kan in afwijking van het gestelde in lid 1a met betrekking tot de arbeidsduur van 40 uur per week, verschuiving van de arbeidsduur worden overeengekomen. De uit deze verschuiving voortvloeiende verlenging mag niet meer bedragen dan 45 uur per week, zijnde 9 uur per dag, gedurende niet langer dan 5 weken per jaar. De verlenging dient te worden gecompenseerd door een zodanige verkorting van de arbeidsduur gedurende de overige periode van het jaar dat het gemiddelde van 40 uur per week over het gehele jaar blijft gehandhaafd en de arbeidstijd nooit minder dan 32 uur per week bedraagt. Als van deze verschuivingsmogelijkheid gebruik wordt gemaakt, dient dit te worden geadmistrateerd.
- 2. In afwijking van het in lid 1 bepaalde betreft een normaal arbeidsrooster voor buitendienstmedewerkers, stalbazen en dierenverzorgers, alsmede, indien overeengekomen, voor werknemers die zijn inge-

**Rundveeverbetering in Nederland 1996/1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

schaald in functieklasse 10 of hoger, een arbeidsduur van 2080 uur per jaar.

De individuele arbeidstijdschema's worden in onderling overleg vastgesteld waarbij gestreefd wordt naar zoveel mogelijk werkweken van 40 uur evenredig verdeeld over vijf werkdagen per week.

Artikel 18

**Tijdstippen van aanvang en einde arbeidsdag en roostervrije dagen**

1. Voor werknemers bedoeld in artikel 17 lid 1 vangt een normale arbeidsdag niet aan voor 7.00 uur en eindigt niet later dan 17.30 uur.
2. Voor werknemers bedoeld in artikel 17 lid 2 vangt een normale arbeidsdag niet aan voor 6.00 uur en eindigt niet later dan 17.30 uur.
3. Ingaande 1 mei 1996 geldt een aanspraak op 16 roostervrije dagen op jaarbasis (zijnde 15 roostervrije dagen in 1996) en ingaande 1 januari 1997 geldt een aanspraak op 19½ roostervrije dagen op jaarbasis.  
Door deze uitbreiding van het aantal roostervrije dagen is de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd in 1996 teruggebracht naar 37,5 uur en in 1997 naar 37 uur.  
De invulling van de arbeidsduurverkortening door middel van atv-dagen kan in de loop van deze CAO-periode worden gewijzigd naar aanleiding van afspraken die partijen bij deze CAO daarover maken in de commissie arbeidstijd en flexibilisering.  
Werknemers van 55 jaar en ouder hebben aanspraak op 2 extra roostervrije dagen op jaarbasis.
4. Werknemers die geen 12 maanden in dienst van de werkgever werkzaam zijn, alsmede werknemers die in deeltijd werkzaam zijn, hebben aanspraak op een evenredig deel van de in lid 3 omschreven roostervrije dagen.

Artikel 19

**Begrip arbeidstijd**

Onder arbeidstijd wordt verstaan de tijd gedurende welke de werknemer:

- a. werkzaamheden ten behoeve van de werkgever verricht danwel daartoe ter beschikking van de werkgever moet blijven;
- b. geen arbeid verricht krachtens het bepaalde in artikel 12 lid 2;

- c. een arbeid verricht krachtens het bepaalde in artikel 15 sub a, b en c;
- d. geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval danwel wegens vakantie of buitengewoon verlof, voorzover de werknemer daarop rechtens aanspraak geeft.

#### Artikel 20

##### **Arbeid op buitenblokuren**

Onder arbeid op buitenblokuren wordt verstaan arbeid op de dagen maandag tot en met vrijdag welke wordt verricht buiten de in artikel 18 in de leden 1 en 2 genoemde tijden waarbinnen de normale arbeidsdag valt.

#### Artikel 21

##### **Ploegendienst**

1. Het is de werkgever toegestaan de werkzaamheden in zgn. tweeploegendienst te laten uitvoeren.
2. Onder de in lid 1 genoemde tweeploegendienst wordt verstaan het permanent in twee ploegen, aansluitend aan elkaar of elkaar gedeeltelijk overlappend, werken.
3. De in de leden 1 en 2 bedoelde ploegendiensten vinden plaats op de dagen maandag tot en met vrijdag, waarbij de ochtensploeg niet voor 07.00 uur aanvangt en de middag-/avondploeg niet later eindigt dan 23.00 uur.
4. De tweeploegendiensten zoals in de leden 1, 2 en 3 omschreven worden wekelijks gewisseld.
5. Uitsluitend voor de operators van het NRS rekencentrum te Arnhem is het toegestaan de werkzaamheden in drie-ploegendienst te laten uitvoeren, waarbij de ploegen-indeling in onderling overleg tussen werkgever en de Ondernemingsraad geregeld wordt.

#### Artikel 22

##### **Arbeidstijdenregeling voor buitendienstmedewerkers, stalbazen en dierenverzorgers**

1. Het arbeidstijdenschema voor buitendienstmedewerkers, stalbazen en dierenverzorgers wordt in overleg vastgesteld en betreft, zowel de rechtstreeks aan de functie verbonden taken en werkzaamheden, als de eventueel, overeenkomstig de voor de functie geldende vastgestelde instructie, opgedragen andere (neven)taken of arbeid.

**Rundveeverbetering in Nederland 1996/1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. Een normaal arbeidstijdschema is verdeeld over 52 weken van vijf werkdagen per week op de dagen maandag tot en met zaterdag. Het aantal werkdagen op zaterdag wordt tot het hoognodige beperkt.
3. In afwijking van lid 1 en 2 geldt voor inseminatoren, dat een normaal arbeidstijdschema is verdeeld over 52 weken van vijf werkdagen per week op de dagen maandag tot en met zondag.
3. 1. De in artikel 46 lid 9.3 genoemde functionarissen in de rundveeverbetering zullen onder handhaving van 5 werkdagen per week op 26 zaterdagen gedurende 8 uur per dag en 30 zon-, feest- of gedenkdagen gedurende 5 uur per dag werkzaam zijn. Per onderneming kan in overleg met de Ondernemingsraad bij de invulling van de werkroosters van deze regeling worden afgeweken.
3. 2. Voor elk zon-, feest-, of gedenkdaguur geldt dat op een van de dagen maandag tot en met vrijdag 1,6 uur vervangende vrije tijd wordt toegekend.
4. Van het in lid 3 bepaalde kan voorts in overleg worden afgeweken met dien verstande dat gedurende een periode van een jaar, ter opvang van zich in het werk voordoende pieken, gedurende ten hoogste 13 weken op zes dagen per week arbeid zal worden verricht. Voor het hier bedoelde aantal zesde werkdagen per week wordt een gelijk aantal vervangende vrije dagen toegekend welke in overleg kunnen worden genoten buiten de hiervoor bedoelde arbeidspieken.
5. Werknemers in de functie van stalbaas en dierenverzorger zijn gehouden op ten hoogste 26 zaterdagen en op ten hoogste 30 zon-, feest- of gedenkdagen tot hun functie behorende werkzaamheden te verrichten.  
De zaterdagen en zon-, feest- en gedenkdagen waarop gewerkt wordt, alsmede de tijdstippen van aanvang en einde van bedoelde werkzaamheden worden in onderling overleg vastgesteld en in het arbeidstijdschema vastgelegd, waarbij zoveel mogelijk aaneengesloten werk-weekeinden worden toegepast.
6. Voor de in lid 5 bedoelde werktijden op zaterdag of op zon-, feest- of gedenkdagen wordt zoveel mogelijk aaneengesloten vervangende vrije tijd verleend in de week voorafgaand of aansluitend aan het werk-weekeinde.
7. Ten aanzien van extra beloning voor werk tijdens het weekeinde en

op feest- en gedenkdagen wordt verwezen naar de artikelen 44, 45, 46 en 47 van deze CAO.

8. In het geval werknemers op basis van het bepaalde in lid 3.1 of lid 5 op meer dan 26 zondagen werkzaam zijn zullen partijen op ondernemingsniveau invulling geven aan de afspraak van partijen bij deze CAO om deze extra zondagen in mindering te brengen op bestaande regelingen met betrekking tot meerwerk in de onderneming.

#### Artikel 23

##### **Arbeidstijdenregeling werknemers in functieklasse 10 of hoger**

In afwijking van het in de overige artikelen van dit hoofdstuk bepaalde worden de arbeidsduur, de arbeidstijdindeling, de plaatsen en tijden van aanvang en einde van de arbeidsdag voor werknemers ingeschaald in functieklasse 10 of hoger, in onderling overleg geregeld waarbij er naar gestreefd wordt deze zo goed mogelijk te doen aansluiten bij het in artikel 17 bedoelde normaal arbeidsrooster.

De terzake gemaakte afspraken dienen in de schriftelijke arbeidsovereenkomst te worden vastgelegd.

#### Artikel 24

##### **Arbeidstijdenregeling oudere werknemers**

Werknemers van 60 t/m 64 jaar kunnen nimmer worden verplicht overwerk te verrichten indien daardoor hun arbeidsduur uitgaat boven het in artikel 17 omschreven normaal arbeidsrooster. Voorts zal voor deze werknemers het werken tijdens weekeinden en het werken in onregelmatige diensten zoveel mogelijk worden beperkt.

#### Artikel 25

##### **Deeltijdarbeid**

1. Werknemers kunnen op deeltijdbasis in dienst worden genomen met een kortere arbeidsduur dan het in artikel 17 omschreven normaal arbeidsrooster.
2. Ten aanzien van de in lid 1 bedoelde deeltijdwerkers is het in deze CAO bepaalde naar evenredigheid van toepassing.
3. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst voor een deeltijdwerker wordt het overeengekomen aantal arbeidsuren, alsmede de dagen en tijden waarop gewerkt zal worden, vastgelegd.

**Rundveeverbetering in Nederland 1996/1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**§ 3. Overwerkbepalingen**

Artikel 26

**Overwerk**

1. Onder overwerk wordt verstaan door de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de arbeidsduur van het in artikel 17 omschreven normaal arbeidsrooster wordt overschreden. Indien een deeltijdwerker als bedoeld in artikel 25 het aantal overeengekomen arbeidsuren overschrijdt, worden deze uren als overwerk aangemerkt.
2. In bijzondere gevallen, zulks ter beoordeling van de werkgever, kan de werknemer in goed overleg worden opgedragen overwerk te verrichten. De werknemers zijn gehouden, binnen het raam van het wettelijk toegestane, aan redelijke opdrachten voor overwerk te voldoen.
3. Overwerk dient zoveel mogelijk voorkomen of beperkt te worden.
4. Overwerk wordt zoveel mogelijk gecompenseerd in vervangende vrije tijd naar evenredigheid aan het geldende percentage voor beloning overwerk.  
Deze vervangende vrije tijd moet in goed overleg en uiterlijk binnen een periode van 6 maanden kunnen worden genoten.
5. Voor de beloning van overwerk wordt verwezen naar de artikelen 49, 50 en 51.

Artikel 27

**Overwerkbepalingen buitendienstmedewerkers, stalbazen en dierenverzorgers**

Voor buitendienstmedewerkers, stalbazen en dierenverzorgers worden overuren op jaarbasis berekend overeenkomstig het hierna bepaalde.

1. Het voor de betreffende werknemer geldende aantal normale arbeidsuren op jaarbasis wordt verminderd met hetgeen voortvloeit uit het bepaalde inzake:
  - begrip arbeidstijd (art. 19);
  - extra vrije dagen zoals bedoeld in lid 3 van dit artikel;
  - voorlichting, vorming, scholing (art. 75);Voor werknemers met een normaal arbeidsrooster wordt een dag op 8 arbeidsuren gesteld.

Het aldus verkregen aantal arbeidsuren wordt aangemerkt als voor de werknemer geldende netto-arbeidsuren.

Voor deeltijdwerkers is het bovenstaande naar evenredigheid van toepassing.

2. Voorzover door de aard van de te verrichten werkzaamheden een nauwkeurige registratie van gewerkte uren niet, of in onvoldoende mate, mogelijk is, vindt in goed overleg, na voorafgaande raadpleging van de Ondernemingsraad of de Personeelsvertegenwoordiging bedoeld in artikel 77, een omrekening van arbeidshoeveelheid in arbeidsuren plaats.
3. Indien het werkelijke aantal arbeidsuren danwel het ingevolge lid 2 berekende aantal arbeidsuren meer bedraagt dan het in lid 1 bedoelde aantal netto-arbeidsuren worden deze meerdere uren zoveel mogelijk gecompenseerd in de vorm van extra vrije dagen in het nieuwe jaar naar evenredigheid aan het geldende percentage voor beloning overwerk.  
Indien de bedrijfsomstandigheden zulks naar het oordeel van de werkgever niet toelaten de hiervoor vermelde compenserende vrije tijd toe te kennen, worden deze meerdere uren aangemerkt als overuren en vindt beloning voor overwerk in geld plaats.  
Voor inseminatoren in de varkens ki geldt dat de toeslagen voor overwerk- en buitenblokken in werking treden als de som van 40 buitenblok- en overwerkuren zijn overschreden.
4. De in de voorgaande leden omschreven berekeningen worden jaarlijks binnen 2 maanden na het verstrijken van het boek- of kalenderjaar aan de betreffende werknemers overgelegd.

#### Artikel 28

##### **Overwerkbepalingen werknemers in functieklasse 10 of hoger**

Het is toegestaan voor werknemers in functieklasse 10 of hoger in de schriftelijke arbeidsovereenkomst vast te leggen dat het in deze paragraaf bepaalde inzake overwerk niet van toepassing is. In dat geval dient in de schriftelijke arbeidsovereenkomst zoveel mogelijk te worden omschreven op welke wijze compensatie, voor onregelmatige arbeidstijden en afwijkingen van het algemeen geldend normaal arbeidsrooster, zal worden gegeven.

#### Artikel 29

##### **Overwerkinformatie aan de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging**

De werkgever zal aan de Ondernemingsraad of de Personeelsvertegenwoordiging bedoeld in artikel 77 regelmatig inzicht verstrekken in het verrichte overwerk alsmede in het te verrichten overwerk voorzover dit vooraf te bepalen of te benaderen is.



HOOFDSTUK IV

**BEPALINGEN OMTRENT DE BELONING**

**§ 1. Functieklasse-salaris algemeen**

Artikel 31

**Toepassing functieklasse**

1. Bij aanvang van een dienstverband worden de werknemers ingeschaald in de van toepassing zijnde functieklasse op basis van de leeftijd. Volwassen werknemers worden als regel op basis van het salaris bij 0 functie jaren in de betreffende functieklasse ingeschaald.
2. Aan volwassen werknemers wordt, voorzover hun dienstverband tenminste zes maanden heeft geduurd en niet reeds het hoogste aantal functie jaren in de betreffende functieklasse is bereikt, telkens per 1 januari een functiejaar toegekend.
3. Bij promotie van een werknemer naar een hogere functieklasse moet het nieuwe salaris zodanig worden vastgesteld dat sprake is van een loonsverhoging.
4. Het meerdere inschalingssalaris en/of meerdere toekomstperspectief als gevolg van de inschaling per 1 juli 1985 wordt gehandhaafd in de vorm van een persoonlijke toeslag boven het voor de betrokken werknemer geldende schaalsalaris.  
Deze persoonlijke toeslag blijft onderdeel van de totale salariering en wordt voor: de Sociale Verzekeringswetten, de Belastinginhouding, de Pensioenverzekering en de eventuele uitkering in het kader van VUT, volledig als salaris aangemerkt.  
Op deze persoonlijke toeslag worden eventuele prijscompensaties, voortvloeiende uit de in artikel 33 omschreven indexering toegepast. Afbouw van de persoonlijke toeslag vindt alleen plaats bij toekenning van salarisverhoging boven de gebruikelijke prijscompensatie en/of bij promotie naar een hogere functieklasse.
5. Voor werknemers die op 1 januari 1992 reeds in dienst waren en op grond van de oude regeling vóór de harmonisatie van artikel 46 een hogere toeslag en/of extra vrije tijd ontvingen, wordt dit in de vorm van een persoonlijke toeslag boven het voor de betrokken werknemer geldende salaris gehandhaafd.  
Deze persoonlijke toeslag blijft onderdeel van de totale salariering en

wordt voor de sociale verzekeringswetten, de belastinginhouding, de pensioenverzekering en de eventuele uitkering in het kader van de VUT, volledig als salaris aangemerkt.  
Op deze persoonlijke toeslag worden eventuele prijscompensaties en initiële loonsverhogingen toegepast.

#### Artikel 32

##### Normale functiesalarissen en wijziging salaristabellen

1. Onder normale functiesalarissen worden verstaan salarissen die gelden voor werknemers tot en met 64 jaar met een normaal arbeidsrooster zoals bedoeld in artikel 17.
2. Voor jeugdige werknemers in de functieklassen 0 tot en met 5 gelden, met ingang van de betalingsperiode waarin de betreffende leeftijd wordt bereikt tot en met de betalingsperiode voorafgaande aan die waarin leeftijdsverhoging plaatsvindt, de volgende percentages

Bij een leeftijd van:	In de functie/salarisklasse					
	0	1	2	3	4	5 e.h.
16 jaar	47,5	50	–	–	–	–
17 jaar	55	57,5	60	–	–	–
18 jaar	62,5	65	67,5	70	–	–
19 jaar	70	72,5	75	77,5	80	–
20 jaar	77,5	80	82,5	85	87,5	90
21 jaar	85	87,5	90	92,5	95	95
22 jaar	92,5	95	97,5	97,5	97,5	97,5

3. De functieklassen-salaristabellen zijn vermeld in bijlage II van deze CAO. Deze bijlage maakt onverkort deel uit van deze CAO.
4. Met ingang van 1 januari 1996<sup>1)</sup> en met ingang van 1 januari 1997 vindt een verhoging van alle salarissen plaats. Deze initiële loonsverhogingen bedragen 1,25% met inachtneming van hetgeen in lid 2 en in artikel 33 lid 4 is vermeld.  
In de in bijlage II genoemde bedragen zijn deze verhogingen reeds verwerkt.
5. Werknemers ontvangen in januari 1996 een éénmalige uitkering van 0,3% over het jaarsalaris van 1995<sup>1)</sup>.
6. In afwijking van het bepaalde in de artikelen 5, 31 en 32, kan gedu-

<sup>1)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

## **Rundveeverbetering in Nederland 1996/1997**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

rende maximaal 3 maanden voor werknemers in werkgelegenheids- en arbeidsvoorzieningsprojecten beloning op niveau van het wettelijk minimumloon, c.q. wettelijk minimumjeugdloon plaatsvinden.

7. Bij gelijktijdig toepassen van een initiële loonsverhoging en een verhoging op basis van de indexeringsbepalingen in deze CAO, wordt eerst de initiële verhoging berekend. Over de berekende bedragen wordt vervolgens de verhoging op grond van de indexeringsbepalingen berekend.

#### Artikel 33

#### **Indexering**

1. Met ingang van 1 juli<sup>1)</sup> worden de dan geldende salarissen, alsmede de persoonlijke toeslag bedoeld in de artikelen 5 en 31, aangepast met het percentage waarmee de afgeleide consumentenprijsindex voor werknemersgezinnen met in 1990 een lager inkomen (exclusief het effect van veranderingen in de tarieven van de indirecte en van de consumptie-gebonden belastingen) per half april is gestegen boven het cijfer van oktober hieraan voorafgaand.
2. Met ingang van 1 januari<sup>1)</sup> worden de dan geldende salarissen, alsmede de persoonlijke toeslag bedoeld in de artikelen 5 en 31, aangepast met het percentage waarmee het in lid 1 genoemde prijsindexcijfer per half oktober is gestegen boven het cijfer van april hieraan voorafgaand.
3. Voor de toepassing van de in de leden 1 en 2 omschreven salaris-aanpassingen wordt het bedoelde prijsindexcijfer van oktober 1994 (111,2) als uitgangspunt genomen. Zolang het bedoelde prijsindexcijfer in de betreffende referentemaand niet is gestegen tot boven het niveau van oktober 1994 vinden op grond van dit artikel geen salaris-aanpassingen plaats, noch naar boven noch naar beneden.
4. Bij de toepassing van de in de leden 1 en 2 omschreven loon-aanpassingen wordt een minimum per procent op jaarbasis in acht genomen. Dit minimum bedraagt f 354,- en wordt steeds aangepast met het percentage waarmee de salarissen op grond van het bepaalde in de artikelen 32 en 33 worden verhoogd.
5. In afwijking van het bepaalde in de leden 1 en 2 komt een stijging

---

<sup>1)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

van het consumentenprijsindex gedurende het tijdvak van deze CAO niet tot uitbetaling.

## § 2. Salaris in bijzondere gevallen

### Artikel 35

#### Militaire dienst

1. Een werknemer heeft, met inachtneming van onder a en b bepaalde, aanspraak op salarisuitbetaling bij verblijf in militaire dienst wegens een oproep voor herhalingsoefening, gedurende de in Nederland gebruikelijke periode van dienstplichtvervulling:
  - a. indien gehuwd of ongehuwd doch kostwinner zijnde op het volle aan zijn dienstbetrekking met werkgever verbonden bruto salaris onder aftrek van elke uitkering, volgens het in Nederland gebruikelijke niveau, die hij uit hoofde van zijn dienstplichtvervulling elders geniet.
  - b. indien ongehuwd niet kostwinner zijnde op 70% van het aan zijn dienstbetrekking met werkgever verbonden bruto salaris onder aftrek van de uitkering, volgens het in Nederland gebruikelijke niveau, die hij uit hoofde van dienstplicht elders geniet, zulks met dien verstande dat de werkgever, indien de persoonlijke omstandigheden van de werknemer daartoe aanleiding geven, de salarisuitbetaling kan verhogen tot het onder lid 1.a genoemde niveau voor gehuwden en ongehuwde kostwinners.
2. Het bepaalde in lid 1 is slechts van toepassing tot en met de dag waarop de arbeidsovereenkomst zou zijn beëindigd indien de werknemer niet door het vervullen van zijn dienstplicht aan de nakoming van de uit zijn dienstbetrekking met werkgever voortvloeiende verplichtingen zou zijn onttrokken.
3. Bij terugkeer uit militaire dienst of daarmee gelijkgestelde dienst wordt de werknemer, mits hij zich tijdig d.w.z. binnen de in artikel 12 lid 3 genoemde uiterste termijn bij de werkgever meldt voor werkhervatting, geplaatst in dezelfde functie of een daarmee gelijkwaardige functie als onmiddellijk vóór zijn dienstplichtvervulling en opgenomen in de salarisklasse overeenkomstig leeftijd en functie.

### Artikel 35 A

#### Minder-valide werknemers

Een minder-valide werknemer heeft recht op het loon dat betaald pleegt te worden voor werkzaamheden als de verrichte, tenzij ten aanzien van de betreffende werknemer door de daartoe op grond van artikel 8 van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers bevoegde instantie, op verzoek

**Rundveeverbetering in Nederland 1996/1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

van de werknemer of werkgever of ambtshalve een lager loon wordt vastgesteld.

Artikel 36

**Feest-, gedenk- en roostervrije dagen**

Over de in artikel 15 sub a, b en c genoemde feest-, gedenk en roostervrije dagen is de werkgever gehouden het voor de werknemers geldende salaris en de bij- en toeslagen door te betalen, een en ander voorzover deze feest- en gedenkdagen niet op zaterdag of zondag vallen.

Artikel 38

**Vakantiedagen**

De werkgever is verplicht aan werknemers over de vakantiedagen het voor hen geldende salaris door te betalen en er zorg voor te dragen dat bedoelde salarisbetalingen op het gebruikelijke tijdstip ter beschikking van de werknemer is.

Artikel 39

**Buitengewoon verlof**

De werkgever is verplicht over dagen en/of uren waarop de werknemer buitengewoon verlof geniet overeenkomstig het in artikel 70 bepaalde, het voor de werknemer geldende salaris alsmede de geldende bij- en toeslagen door te betalen.

Artikel 40

**Salarisuitkering na overlijden werknemer**

Bij overlijden van een werknemer ontvangt de overblijvende levenspartner indien de overledene niet duurzaam gescheiden hiervan leefde, respectievelijk de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen van de werknemer of diens levenspartner of degene(n) ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie in duurzaam (gezins)verband werd geleefd, een bedrag gelijk aan drie maanden salaris waarin niet begrepen het salaris over de maand waarin het overlijden plaatsvond.

Het hiervoor bepaalde geldt met dien verstande dat de over genoemde maanden eventueel te ontvangen uitkering van de bedrijfsvereniging in mindering wordt gebracht op het door de werkgever te betalen bedrag.<sup>1)</sup>

#### Artikel 41

##### **Basis-uursalaris**

Het basis-uursalaris bedraagt 1/173,33 deel van het voor de betrokken werknemer op basis van een normaal arbeidsrooster geldende maandsalaris.

### **§ 3. Toeslagen**

#### Artikel 42

##### **Buitenblokurentoeslag**

1. Voor arbeid op buitenblokken ontvangt de werknemer, naast het basis-uursalaris, van de werkgever een toeslag per uur ter hoogte van 35% van het voor hem geldende basis-uursalaris.
2. Voor medewerkers die overeenkomstig het in artikel 21 bepaalde in ploegdienst werkzaam zijn, is de in lid 1 voorgeschreven toeslag voor arbeid op buitenblokken niet van toepassing.
3. Voor monsternemers als bedoeld in artikel 1 lid 5 is de in lid 1 voorgeschreven toeslag voor arbeid op buitenblokken niet van toepassing.

#### Artikel 43

##### **Ploegdiensttoeslag**

Voor werken in twee-ploegdienst ontvangt de werknemer, naast het basis-uursalaris, van de werkgever een toeslag van 15% van het voor hem geldende brutomaandsalaris. Bij drie-ploegdienst als bedoeld in artikel 21 lid 5 geldt een toeslag van 20% van het bruto maandsalaris.

#### Artikel 43A

##### **Bereikbaarheidsvergoeding**

Indien de werknemer met een werknemer overeengekomen is om buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd bereikbaar te zijn voor het

---

<sup>1)</sup> Artikel 1639I BW blijft onverkort van toepassing.

**Rundveeverbetering in Nederland 1996/1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

bedrijf om onverwachts werkzaamheden te verrichten, wordt aan deze werknemer een vergoeding betaald voor de tijd die hij voor het bedrijf bereikbaar moet zijn.

De vergoedingsregeling wordt op ondernemingsniveau collectief ingevuld en schriftelijk vastgelegd.

Artikel 44

**Zaterdag- en zondagurentoeslag**

Voor arbeid op zaterdagen en zondagen ontvangt de werknemer, naast het basis-uursalaris, van de werkgever een toeslag voor elk gewerkt uur, als volgt:

- a. voor arbeid op zaterdagen van 0.00 uur tot 17.00 uur, 50% van het voor hem geldende basis-uursalaris;
- b. voor arbeid op zaterdagen van 17.00 uur tot 24.00 uur en voor arbeid op zondagen, 100% van het voor hem geldende basis-uursalaris.

Het bovenstaande met dien verstande dat de in dit artikel vermelde toeslagen voor werken op zaterdagen niet van toepassing is voor monsternemers.

Artikel 45

**Feest- en gedenkdagurentoeslag**

1. Arbeid op feest- en gedenkdagen wordt zoveel mogelijk vergoed in de vorm van vervangende vrije tijd op basis van 200%. Indien bedrijfsomstandigheden niet toelaten de hiervoor genoemde vervangende vrije tijd toe te kennen ontvangt de werknemer van de werkgever, boven het voor deze arbeid verschuldigde salaris c.q. de overwerktoeslag, een toeslag per uur ter hoogte van 100% van het voor de werknemer geldende basis-uursalaris.
2. In afwijking van het in lid 1 bepaalde is het toegestaan na voorafgaande raadpleging van de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging en in overleg met de betrokken werknemers, de op grond van de in 1984 van toepassing zijnde regelingen van arbeidsvoorwaarden toegepaste vergoeding en/of compensatie voor arbeid op feest- en gedenkdagen te handhaven.
3. Indien van de in lid 2 omschreven mogelijkheid gebruik wordt gemaakt, wordt de toe te passen regeling schriftelijk vastgelegd en aan alle betrokkenen ter beschikking gesteld.

## Artikel 46

### **Bijzondere bepalingen voor buitendienstmedewerkers, stalbazen, dierenverzorgers**

1. In afwijking van het in artikel 42, 44 en 45 bepaalde kan met buitendienstmedewerkers, stalbazen en dierenverzorgers worden overeengekomen dat op basis van een raming van het aantal gemiddeld te werken buitenblokken en/of op zaterdag en/of zon-, feest- en gedenkdagen te werken uren, de toeslagen per uur vervangen worden door een toeslag op het geldende maandsalaris.
2. Indien van de in lid 1 omschreven mogelijkheid geheel of voor een deel gebruik wordt gemaakt, zal een vaste procentuele toeslag op het maandsalaris worden betaald en wordt de toegepaste berekening voor de raming van de gemiddeld te werken uren schriftelijk vastgelegd en aan alle betrokkenen ter beschikking gesteld.
3. In de rundveeverbetering is aan de in lid 1 vermelde mogelijkheid collectief toepassing gegeven aan de volgende functies:
  - in functieklassse 5 geplaatste: dierenverzorger A;
  - in functieklassse 6 geplaatste: dierenverzorger B, inseminator;
  - in functieklassse 7 geplaatste: dierenverzorger met extra verantwoordelijkheden, plaatsvervangend chef K.I.;
  - in functieklassse 8 geplaatste: chef K.I., hoofd-inseminator, hoofd-dierenverzorger;
  - in functieklassse 9 geplaatste: hoofd-stal;en voor het overige voorzover uit de betreffende functieomschrijvingen blijkt dat er sprake is van vergelijkbare functies.
4. Voor de in lid 3 genoemde functionarissen geldt een toeslag op het maandsalaris voor het werken volgens het in artikel 22 lid 3 genoemde arbeidstijdschema. De toeslag bedraagt:
  - met ingang van 1 januari 1993 2%
  - met ingang van 1 januari 1994 3%
  - met ingang van 1 januari 1995 4%.Bij de vaststelling van deze percentages is rekening gehouden met het bepaalde in artikel 22, lid 3.2.
5. Indien volgens rooster afgeweken wordt van het in artikel 22 lid 3 vermelde arbeidstijdschema zal de toeslag als volgt worden vastgesteld:
  - indien minder dan het genoemde aantal uren op zaterdag, zon-, feest- en gedenkdagen wordt gewerkt zal collectief per onderneming de toeslag op basis van de in het voorgaande lid genoemde percentages naar evenredigheid worden vastgesteld;
  - indien meer dan het genoemde aantal uren op zaterdag, zon-,



**Rundveeverbetering in Nederland 1996/1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

feest- en gedenkdagen wordt gewerkt zal de toeslag in overleg collectief per onderneming worden vastgelegd.

Artikel 47

**Bijzondere bepalingen voor werknemers in functieklasse 10 of hoger**

Het is toegestaan voor werknemers in functieklasse 10 of hoger in de schriftelijke arbeidsovereenkomst vast te leggen dat het in de artikelen 42, 43, 44 en 45 bepaalde ten aanzien van toeslagen niet van toepassing is. In dat geval dient in de schriftelijke arbeidsovereenkomst zoveel mogelijk te worden omschreven op welke wijze compensatie voor buitenblokken, twee-ploegendienst, zaterdag-, zondag-, feest- of gedenkdagen, zal worden gegeven.

Artikel 48

**Toeslag in verband met waarneming hogere functie**

1. Indien een werknemer voor een periode van 2 maanden of langer belast wordt met andere dan in de functie- en taakomschrijving en/of de werkinstructie genoemde werkzaamheden waaruit een meerdere verantwoordelijkheid voortvloeit, doch geen sprake is van promotie of doorstroming naar een hogere functie, wordt hiervoor door de werkgever een toeslag op het voor de werknemer geldende salaris betaald.
2. Indien de in lid 1 bedoelde andere werkzaamheden voor een periode van minder dan 2 maanden moeten worden verricht, kan hiervoor door de werkgever een toeslag op het voor de werknemer geldende salaris worden betaald.

**§ 4. Beloning overwerk**

Artikel 49

**Vergoeding overwerk**

Indien noodzakelijk te verrichten overwerk niet kan worden gecompenseerd in vervangende vrije tijd zoals in artikel 26, ontvangt de werknemer van de werkgever hiervoor een extra beloning boven het salaris en de toeslagen waarop krachtens het elders in deze CAO bepaalde aanspraak bestaat.

De hiervoor bedoelde vergoeding voor overwerk bedraagt voor elk uur het basis-uursalaris verhoogd met 35%.

#### Artikel 50

#### **Overwerkbeloning voor buitendienstmedewerkers, stalbazen en dierenverzorgers**

Voor buitendienstmedewerkers, stalbazen en dierenverzorgers is het in artikel 49 bepaalde van toepassing met dien verstande dat de overschrijding van de voor hen geldende normale arbeidsduur, overeenkomstig de in artikel 27 omschreven berekeningswijze van de meerdere uren wordt bepaald.

#### Artikel 51

#### **Overwerkbeloning voor werknemers in functieklassse 10 of hoger**

De in artikel 49 omschreven vergoeding voor overwerk is voor werknemers in functieklassse 10 of hoger van toepassing, tenzij in de schriftelijke arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen zoals bedoeld in artikel 28.

### **§ 5. Slotbepalingen**

#### Artikel 52

#### **Tijdstip en wijze van salarisbetaling**

De uitbetaling van het salaris alsmede de toeslagen waarop de werknemer aanspraak heeft, geschiedt per maand waarbij de werkgever er zorg voor draagt, dat:

- a. het functiesalaris alsmede de toeslagen met een permanent karakter over de lopende maand, voor het einde van de maand ter beschikking van de werknemer staat;
- b. de toeslagen welke per maand wisselend zijn, alsmede de overwerkvergoeding voorzover deze per maand kan worden vastgesteld, in de eerste maand volgend op de maand waarin de aanspraak is ontstaan, ter beschikking van de werknemer staan.

#### Artikel 53

#### **Salarisspecificatie**

De werkgever zal aan de werknemer een schriftelijke specificatie geven waarin de samenstelling van het bruto-salaris, alle daarop toegepaste inhoudingen, de vergoedingen en de maand(en) waarop deze salarisbetaling betrekking heeft, is weergegeven.

**Rundveeverbetering in Nederland 1996/1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

HOOFDSTUK V

**VERGOEDINGEN**

**§ 1. Reiskosten woon-/werkverkeer**

Artikel 54

**Woon-/standplaats v.v.**

1. Werknemers die voor hun reizen woon-/standplaats v.v., geen gebruik kunnen maken van een dienstauto of een eigen vervoermiddel voor bedrijfsgebruik waarvoor een kostenvergoeding wordt gegeven, hebben aanspraak op een maandelijkse vergoeding, gebaseerd op de kosten van openbaar vervoer bij reizen in de goedkoopste klasse, voorzover deze kosten uitgaan boven f 66,15, ingaande 1 januari 1996<sup>1)</sup> f 67,75 per maand, met dien verstande dat de vergoeding maximaal f 109,30, ingaande 1 januari 1996<sup>1)</sup> f 111,90 per maand bedraagt.
2. De in lid 1 genoemde bedragen worden jaarlijks met ingang van 1 januari aangepast met het percentage waarmee de afgeleide consumentenprijsindex voor werknemersgezinnen met in 1990 een lager inkomen (exclusief het effect van veranderingen in de tarieven van de indirecte en van de consumptiegebonden belastingen), – het gewogen gemiddelde van de subgroepen: „Aankoop van voertuigen” en „Uitgaven in verband met gebruik voertuigen” van de groep vervoer en communicatie – van oktober is gewijzigd ten opzichte van het vorige oktobercijfer (oktober 1994 = 113,1 en oktober 1995 = 115,8).

**§ 2. Reizen ten behoeve van de werkuitvoering**

Artikel 55

**Dienstauto**

1. Indien, naar het oordeel van de werkgever, voor de uitoefening van de functie een dienstauto noodzakelijk is, stelt de werkgever een deugdelijke op de functie-uitoefening berekende dienstauto ter beschikking van de werknemer.  
Behoudens bijzondere omstandigheden mag de werknemer ook bui-

---

<sup>1)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

ten werktijd over deze dienstauto beschikken tegen een vooraf vastgestelde vergoeding.

2. De werknemer is gehouden de door de werkgever ter beschikking gestelde dienstauto:
  - zorgvuldig te berijden en te behandelen;
  - overeenkomstig de daarvoor geldende instructie tijdig voor onderhoudsbeurten aan te bieden;
  - regelmatig in- en uitwendig schoon te maken.
3. Het is de werknemer niet toegestaan anderen, niet in dienst van werkgever zijnde personen, de dienstauto in gebruik te geven. Het in dit lid bepaalde is niet van toepassing indien en voorzover de dienstauto voor privé-doeleinden wordt gebruikt door de levenspartner van de werknemer, mits deze in het bezit is van een geldig rijbewijs en in staat en bevoegd is de auto behoorlijk te berijden. Voorts is het bij eventueel voordoende bijzondere omstandigheden toegestaan dat kinderen van de werknemer en/of van diens levenspartner, onder dezelfde voorwaarden als hiervoor omschreven, de dienstauto berijden.
4. Boetes wegens verkeersovertredingen door de werknemer, diens levenspartner of hun kinderen, alsmede de uit nalatigheid van de werknemer voortvloeiende boetes wegens ondeugdelijke staat van de dienstauto, komen ten laste van de werknemer.
5. Bij beëindiging van het dienstverband en/of bij zodanige wijziging van functie of werkomstandigheden dat geen dienstauto meer vereist is, zal de werknemer de dienstauto met de daarbij behorende papieren en materialen terstond weer ter beschikking van de werkgever stellen.

#### Artikel 56

##### **Privé-auto**

Voor het gebruik van een privé-auto door de werknemer voor de uitoefening van de functie is instemming van de werkgever vereist. Indien de werkgever met het gebruik van de privé-auto heeft ingestemd zal hij aan de werknemer een vergoeding betalen. De te betalen vergoeding omvat een vaste maandvergoeding voor de vaste kosten en/of een kilometervergoeding voor de variabele kosten, overeenkomstig het bepaalde in de navolgende leden.

Bij de combinatie van een vaste maandvergoeding en een km-vergoeding is werknemer gehouden te rijden met een bedrijfszekere auto welke regelmatig en goed wordt onderhouden. Een all-risk verzekering alsmede een rechtsbijstandsverzekering en een inzittendenverzekering zijn verplicht. Vooralsnog mag de auto niet ouder zijn dan vier jaar.

**Rundveverbetering in Nederland 1996/1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

1.1. De door de werkgever aan de werknemer te betalen vergoedingen bedragen:

---

kilometrage	vaste vergoeding per maand	variabele vergoeding per maand
minder dan 10000	57 cent per km	
10000–15000	f 250,-	35 cent per km
15000–20000	f 350,-	35 cent per km
20000–25000	f 425,-	33 cent per km
25000–30000	f 500,-	33 cent per km
30000–35000	f 600,-	31 cent per km
35000–40000	f 700,-	31 cent per km
40000–45000	f 800,-	31 cent per km
45000 of hoger	f 900,-	31 cent per km

---

2. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten ontvangt gedurende de maand waarin de arbeidsongeschiktheid is aangevangen, alsmede over de eerste drie aansluitende maanden, de in lid 1 bedoelde vaste vergoeding per maand.

Indien de arbeidsongeschiktheid en de verhindering tot het verrichten van zijn werk nadien voortduurt ontvangt de werknemer geen vergoeding tot de maand waarin hij zijn werkzaamheden weer geheel of voor een deel hervat.

3. Het is de werkgever in goed overleg met de Ondernemingsraad of de Personeelsvertegenwoordiging toegestaan een andere, tenminste gelijkwaardige regeling voor vergoeding voor het gebruik van de privé-auto vast te stellen.

Artikel 57

**Privé-gebruik dienstauto**

De hoogte van de door de werknemer aan de werkgever te betalen km-vergoeding voor het privé-gebruik van de ter beschikking gestelde dienstauto wordt in onderling overleg vastgesteld.

De bij de werkgever in het voorafgaande boekjaar vastgestelde werkelijke kostprijs per kilometer kan daarbij als richtlijn worden gehanteerd, met dien verstande dat de te betalen km-vergoeding nimmer hoger zal zijn dan 1,4 maal de in artikel 56 genoemde aanvullende vergoeding per werkkilometer voor gebruik van een privé-auto voor de 20001e en volgende kilometers.

### § 3. Slotbepalingen

#### Artikel 58

##### **Dienstwoning**

1. Indien door de werkgever aan de werknemer een dienstwoning ter beschikking wordt gesteld, wordt dit bij afzonderlijke overeenkomst nader vastgelegd met inachtneming van het ter zake in bijlage III bepaalde.
2. De voorwaarden ten aanzien van de bewoning en de hoogte van de door de werknemer te betalen vergoeding wordt in onderling overleg overeengekomen.
3. Indien een werknemer die een dienstwoning bewoont komt te overlijden, kan (kunnen) de overblijvende levenspartner en/of gezinsleden deze dienstwoning nog gedurende 12 maanden tegen de vastgestelde vergoeding blijven gebruiken.

#### Artikel 59

##### **Telefoonkostenvergoeding**

Werknemers voor wie in verband met de uitoefening van hun functie het hebben van een telefoonaansluiting van belang is, hebben aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten, als volgt:

- a. de kosten van een nieuwe aansluiting worden geheel door de werkgever vergoed;
- b. de kosten van het abonnement worden door de werkgever voor 50% vergoed;
- c. de kosten van gesprekken ten behoeve van de werkuitvoering en/of werkafspraken worden door de werkgever vergoed;
- d. de kosten voor internationale gesprekken worden door de werkgever:  
1e voor 100% vergoed indien het gesprekken betreffen die ten behoeve van de werkgever zijn gevoerd;  
2e niet vergoed indien het privé gevoerde gesprekken betreffen.

De kosten van al dan niet automatisch tot stand gekomen internationale gesprekken dienen door de werknemer afzonderlijk op een bij de telefoonnota gevoegd gespecificeerd overzicht te worden vermeld.

#### Artikel 60

##### **Verhuiskosten**

1. Een werknemer die in verband met de aanvaarding van zijn dienstverband moet verhuizen, heeft aanspraak op een vergoeding door de werkgever, als volgt:

**Rundveeverbetering in Nederland 1996/1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- a. een volledige vergoeding van de eigenlijke verhuiskosten;
  - b. een vergoeding voor herinrichting van de woning ter hoogte van een bedrag gelijk aan 12% van het voor betrokkene geldende jaarsalaris inclusief vakantietoeslag, met dien verstande dat ten minste wordt uitgegaan van het salaris bij 0 functie jaren voor functieklaſse 9 en ten hoogſte wordt uitgegaan van het voor functieklaſse 9 vermelde hoogſte salaris;
  - c. een vergoeding van f 100,- voor elk meeverhuizend kind.  
Het hiervoor bepaalde is eveneens van toepaſſing voor de werknemer die wegens vervroegde uittreding of pensionering een door hem bewoonde dienſtwoning moet verlaten. Voor werknemers die tot het moment van indienſttreding geen zelfſtandige huishouding hebben gevoerd geldt in afwijking van het bepaalde in lid b een vergoeding van de feitelijke, naar redelijkheid gemaakte, herinrichtingskosten tot een maximum als genoemd in lid b.
2. In afwachting van een verhuizing kan aan een werknemer gedurende ten hoogſte twee jaar een tegemoetkoming in de reiskosten worden verleend, welke hoger is dan het in artikel 54 vermelde maximum bedrag per maand.
  3. Indien niet dagelijks tuſſen woon- en ſtandplaats kan worden gereisd, kan aan de werknemer een toegemoetkoming van 100% in de pensionkosten worden verleend, alſmede een vergoeding van de reiskosten (éénmaal per week) voor gezinsbezoek.
  4. Bij verhuizing in verband met reorganisatie of anderszins tijdens het dienſtverband is het bepaalde in artikel 73 van toepaſſing.

Artikel 61

**Kleding, ſchoeiſel, gereedschap**

1. De werkgever is gehouden aan de werknemer de voor de uitoefening van de functie noodzakelijke werkkleding, ſchoeiſel en gereedschappen gratis ter beſchikking te ſtellen.
2. In afwijking van het in lid 1 bepaalde kan in onderling overleg tuſſen betrokkenen, na voorafgaande raadpleging van de Ondernemingsraad of de Personeelsvertegenwoordiging, worden overeengekomen dat in plaats van de verſtrekking in natura maandelijks een vergoeding ten bedrage van ten hoogſte 1% met een minimum van 0,5% van het voor de betrokken werknemer geldende salaris wordt verſtrekt.

3. Het is de werkgever toegestaan na voorafgaande raadpleging van de ondernemingsraad, of de personeelsvertegenwoordiging, aan de werknemer een maandelijks vergoeding te verstrekken voor het wassen en het onderhoud van de ter beschikking gestelde werkkleding, op basis van de hierna vermelde normen.  
De vergoeding bedraagt naar het niveau 1995 f 27,35 per maand.  
Met ingang van 1 januari wordt de vergoeding jaarlijks aangepast op basis van het percentage waarmee het prijsindexcijfer als bedoeld in artikel 33 per oktober is gestegen ten opzichte van het vorige oktobercijfer (oktober 1994 = 111,2). Bedoeld prijsindexcijfer van oktober 1992, zijnde 113,3 is ten opzichte van 111,9 (het cijfer van 1992) gestegen met 1,25%. Voor 1994 geldt derhalve een vergoeding van f 26,75.  
Bedoeld prijsindexcijfer van oktober 1995, zijnde 112,4 is ten opzichte van 111,2 (het cijfer van 1994) gestegen met 1,1%. Voor 1996 geldt derhalve een vergoeding van f 27,65.

#### Artikel 61A

#### **Verblijfskosten**

Voor binnendienstmedewerkers, die ten behoeve van hun werk moeten reizen, geldt een verblijfskostenvergoeding. Deze vergoeding omvat naar redelijkheid de werkelijk gemaakte kosten ten behoeve van logies, ontbijt, diner, lunch en verfrissing.

#### Artikel 62

#### **Ziektekostenverzekering**

Werknemers die niet ingevolge de Ziekenfondswet verplicht verzekerd zijn hebben aanspraak op een tegemoetkoming in de premie voor een particuliere ziektekostenverzekering, ter hoogte van een bedrag dat bruto gelijk is aan het maximaal verschuldigde werkgeversdeel in de premie voor de ZFW voor ingevolge deze Wet verzekerde werknemers.

In afwijking van het hiervoor bepaalde blijven voor werknemers die reeds in 1984 in dienst waren en voor wie gunstiger regelingen voor tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering van toepassing zijn, deze gunstiger regelingen van toepassing, onder handhaving van de gebruikelijke aanpassingsmethodiek.

#### Artikel 63

#### **Studiekosten**

Werknemers die in verband met studie, die mede in het belang van een goede functieervulling nodig wordt geacht, aantoonbare kosten moeten



## **Rundveverbetering in Nederland 1996/1997**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

maken, komen in aanmerking voor een door de werkgever te verstrekken tegemoetkoming in deze studiekosten, als volgt:

- volledige studiekostenvergoeding voor studies die nadrukkelijk zijn vereist voor de uitoefening van de huidige functie of de geplande toekomstige functie;
- 75% studiekostenvergoeding voor functies die niet nadrukkelijk vereist zijn doch voor de uitoefening van de huidige of toekomstige functie nuttig kunnen worden geacht;
- 50% studiekostenvergoeding voor voortgezet onderwijs doch uitzonderd MAVO of HAVO;
- examengeld komt per studie slechts eenmaal voor vergoeding in aanmerking;
- voor het afleggen van tentamens en/of examens voor studies vallende onder deze regelingen wordt voorzover dit onder werktijd plaatsvindt betaald verlof gegeven.

De betaalbaarstelling van de studiekostenvergoeding wordt in overleg met betrokkene geregeld en vindt als regel plaats direct nadat de studiekosten door betrokkene zijn betaald.

Indien binnen drie jaar na het ontvangen van de studiekostenvergoeding het dienstverband door de werknemer wordt beëindigd dient deze de genoten studiekostenvergoeding terug te betalen naar rato van het aantal maanden welke aan genoemde drie jaar ontbreekt.

#### Artikel 64

#### **Kantoorruimte**

Aan de werknemer die ten behoeve van zijn functie-uitoefening of anderszins kantoorruimte ter beschikking van de werkgever stelt, zal door de werkgever hiervoor een in overleg vast te stellen redelijke vergoeding worden toegekend en, ingevolge de gemaakte afspraken, periodiek uitgekeerd.

#### HOOFDSTUK VI

#### **VAKANTIEREGELING**

#### Artikel 65

#### **Begrippen**

Voor de toepassing van deze vakantieparagraaf wordt verstaan, onder:

- a. „jaarbasis”: een tijdvak van 12 aaneengesloten kalendermaanden;

- b. „maand”: een tijdvak van 15 dagen of langer in de betreffende kalendermaand;
- c. „werkdag”: een dag waarop de werknemer volgens het voor hem geldende arbeidsurenstelsel geheel of gedeeltelijk arbeid zou hebben verricht, indien deze dag niet als vakantiedag zou zijn genoten.

#### Artikel 66

#### **Vakantiedagen**

De hierna vermelde aanspraken op vakantiedagen betreffen aanspraken op jaarbasis bij een dienstverband met een normaal arbeidsrooster.

De opbouw van de aanspraken op vakantiedagen geschiedt naar evenredigheid, voor iedere maand ééntwaalfde deel.

Voor werknemers in deeltijd werkzaam gelden voorts aanspraken evenredig aan de voor hen geldende arbeidsduur ten opzichte van het normaal arbeidsrooster.

1. Het aantal basis-vakantiedagen waarop aanspraak bestaat bedraagt 25 werkdagen op jaarbasis.
2. Werknemers in de hierna vermelde leeftijden en leeftijdsgroepen hebben aanspraak op extra vakantiedagen, als volgt:
  - 18 jaar of jonger 2 werkdagen extra vakantie op jaarbasis;
  - 19 jaar 1 werkdag extra vakantie op jaarbasis;
  - 40 t/m 44 jaar 1 werkdag extra vakantie op jaarbasis;
  - 45 t/m 49 jaar 2 werkdagen extra vakantie op jaarbasis;
  - 50 t/m 54 jaar 3 werkdagen extra vakantie op jaarbasis;
  - 55 t/m 59 jaar 4 werkdagen extra vakantie op jaarbasis;
  - 60 t/m 64 jaar 5 werkdagen extra vakantie op jaarbasis.
3. Van de in het voorgaande omschreven aantallen werkdagen vakantie kunnen desgewenst tenminste 15 werkdagen aaneengesloten worden genoten.
4. De werkgever kan na overleg met de betrokken werknemers per kalenderjaar ten hoogste 2 collectieve vakantiedagen aanwijzen.
5. De werkgever is gehouden tijdig overleg te plegen met de werknemers, c.q. de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging, over het vakantieschema en de eventuele collectieve vakantiedagen.
6. De tijdstippen van aanvang en einde van de aaneengesloten vakantie worden in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.
7. De werkgever kan verleend vakantieverlof intrekken c.q. de tijdstippen van aanvang en/of einde van de vastgestelde aaneengesloten vakantie wijzigen, indien dringende redenen van dienstbelang dit noodzakelijk maken.  
Indien en voorzover voor de werknemer financiële schade ontstaat uit de gebruikmaking van in de eerste volzin omschreven bevoegdheid van de werkgever, wordt hem deze schade door de werkgever vergoed.

**Rundveeverbetering in Nederland 1996/1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 67

**Vakantietoeslag**

1. Een werknemer heeft aanspraak op een vakantietoeslag. In de maand mei wordt de vakantietoeslag waarop de werknemer aanspraak heeft verworven over de periode van 1 juni tot en met 31 mei van de lopende maand uitbetaald.
2. De bruto-vakantietoeslag bedraagt 8% van het ten laste van de werkgever komende salaris, alsmede van het salaris dat ten laste van de werkgever gekomen zou zijn gedurende de periode waarop deze werknemer tijdens de dienstbetrekking krachtens de Ziektewet en de Werkloosheidswet aanspraak op een uitkering heeft, met uitzondering van de beloning voor overwerk, de vergoeding in de ziektekostenverzekering en vakantietoeslag.
3. Voor volwassen werknemers bedraagt de aanspraak op vakantietoeslag over de periode van één jaar tenminste f 2.835,-, ingaande op 1 januari 1996 f 2.870,-<sup>1)</sup> en ingaande op 1 januari 1997 f 2.906,-. Het hiervoor genoemde minimumbedrag wordt steeds aangepast overeenkomstig de loonaanpassingen op grond van de artikelen 32 en 33. Deze aanpassingen zijn reeds in de bovengenoemde bedragen verwerkt.
4. Voor jeugdige werknemers bedraagt de vakantietoeslag tenminste een bedrag dat, volgens de geldende jeugdsalarispercentages, bruto evenredig is aan het in lid 3 bepaalde voor volwassen werknemers.
5. Bij beëindiging van het dienstverband wordt aan de werknemer het bedrag aan vakantietoeslag uitbetaald, waarop hij op dat tijdstip aanspraak heeft verworven.

Artikel 68

**Vakantierechten tijdens ziekte, ongeval en militaire dienst**

Bij ziekte in de zin van de Ziektewet en militaire dienst, behouden de werknemers aanspraak op de hen volgens deze paragraaf toekomende vakantierechten, als volgt:

- a. tijdens ziekte in de zin van de Ziektewet gedurende de laatste zes maanden van het Ziektewetjaar waarin de arbeid niet werd verricht,

---

<sup>1)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

- met uitzondering van vakantietoeslag waarvoor een aanspraak geldt gedurende een jaar;
- b. tijdens militaire dienst naar evenredigheid aan de aanspraak op salarisbetaling overeenkomstig het in artikel 35 bepaalde.
- De onder a genoemde perioden lopen vanaf de eerste dag van de ziekte.

#### Artikel 69

##### **Afrekening vakantierechten**

1. De aanspraak op vakantiedagen verjaart na verloop van 2 jaar na het tijdstip waarop de aanspraak is ontstaan.
2. Indien bij beëindiging van het dienstverband een werknemer meer dan wel minder vakantierechten heeft genoten, dan hem overeenkomstig de bepalingen van deze CAO toekomen, wordt het eventueel te veel of te weinig genoten deel, tussen werkgever en werknemer verrekend op basis van het salaris over deze vakantiedagen.
3. Bij beëindiging van het dienstverband is de werkgever gehouden een verklaring uit te reiken, waaruit blijkt, de duur van de vakantie welke aan de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

#### HOOFDSTUK VII

##### **BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD**

##### **§ 1. Buitengewoon verlof**

#### Artikel 70

##### **Buitengewoon verlof met behoud van salaris**

1. De werkgever is gehouden de werknemer op diens verzoek vrij te geven en het voor hem geldende salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
  - a. voor het voldoen aan een wettelijke verplichting, tenzij deze is ontstaan door zijn schuld of nalatigheid en voorzover zulks niet in zijn vrije tijd kan geschieden;
  - b. bij ondertrouw van de werknemer 1 dag;
  - c. bij huwelijk van de werknemer 4 dagen;
  - d. bij huwelijk van bloed- en aanverwanten van de werknemer of diens levenspartner in de eerste en tweede graad, pleegkinderen daaronder begrepen, 1 dag;
  - e. bij de herdenking van 25-jarige of 40-jarige ambtsvervulling of huwelijksduur van de werknemer of van de 25-jarige of 40-jarige of andere bijzondere huwelijksduur van de ouders van de werk-

## Rundveverbetering in Nederland 1996/1997 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

- nemer of diens levenspartner 1 dag, mits de viering wordt bijgewoond;
- f. bij overlijden van de levenspartner, van ouders, kinderen en pleegkinderen van de werknemer of diens levenspartner 4 dagen, mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond;
  - g. bij overlijden van overige bloed- en aanverwanten van de werknemer of diens levenspartner tot in de derde graad 1 dag, mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond;
  - h. bij bevalling van de levenspartner van de werknemer 2 dagen;
  - i. bij verhuizing van de werknemer 2 dagen tot een maximum van 2 dagen per kalenderjaar;
  - j. bij ernstige ziekte (in het algemeen indien levensgevaar aanwezig is) van de levenspartner, van ouders, kinderen en pleegkinderen van de werknemer of diens levenspartner, een door de werkgever te bepalen aantal dagen;
  - k. voor het afleggen van vakexamens een door de werkgever te bepalen aantal dagen;
  - l. voor het bijwonen van een algemene vergadering van een vakvereniging, indien de werknemer lid van het hoofdbestuur of afgevaardigde is, een aantal dagen, overeenkomende met de duur van die vergadering;
  - m. voor het bijwonen van vergaderingen van landelijke besturende colleges van een vakvereniging, waaronder begrepen landelijke CAO-commissies indien de werknemer van zulk een college deel uitmaakt, tot een maximum van 5 kalenderdagen per kalenderjaar;
  - n. in geval van medische behandeling gedurende de werkelijk benodigde tijd voorzover de behandeling niet buiten de werktijd kan geschieden;
  - o. bij oproep voor mondelinge toelichting bij sollicitatie, indien dit niet in vrije tijd mogelijk is, zoveel tijd, als door omstandigheden nodig is.
  - p. voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de vervroegde uittreding of pensionering indien die cursus wordt georganiseerd door een instelling die daartoe door het Stivos-bestuur is erkend.
2. De werkgever kan voorts in gevallen waarin daartoe naar zijn oordeel aanleiding is, buitengewoon verlof al dan niet met behoud van salaris verlenen.

## Artikel 71

### **Buitengewoon verlof zonder behoud van salaris**

1. De werkgever is, indien het bedrijfsbelang dit toelaat, gehouden de werknemer op diens verzoek – zonder doorbetaling van salaris – vrij te geven in de navolgende gevallen:
  - a. voor het bezoeken van vergaderingen van besturen of commissies van publiekrechtelijke organen, waarvoor hij door zijn vakorganisatie als lid of plaatsvervangend lid is aangewezen;
  - b. voor het bezoeken van Provinciale Staten en/of Gemeenteraad of Commissies hiervan, voorzover betrokkene deel uitmaakt van de Provinciale Staten en/of de Gemeenteraad;
  - c. voor het bijwonen van algemene cursussen in Stivos-verband en cursussen georganiseerd door de vakvereniging.
2. De werknemer is gehouden zo spoedig mogelijk aan de werkgever, bij voorkeur schriftelijk, mededeling te doen van zijn lidmaatschap of plaatsvervangend lidmaatschap van de in lid 1 genoemde organen.
3. De werknemer zal niet uit hoofde van zijn lidmaatschap c.q. plaatsvervangend lidmaatschap van de in lid 1 onder a en b genoemde organen of uit hoofde van zijn deelname aan het in lid 1 onder c genoemde cursuswerk worden benadeeld in zijn positie bij de werkgever.

## Artikel 71A

### **Zwangerschaps- en bevallingsverlof**

Bij zwangerschap en bevalling heeft de vrouwelijke werknemer recht op verlof overeenkomstig de desbetreffende regeling krachtens de Ziekte-wet.

## Artikel 71B

### **Ouderschapsverlof**

De in dit artikel beschreven regeling kan verstrekkende gevolgen hebben voor een aantal werknemersverzekeringen, vut-regeling en dergelijke. Het verdient daarom aanbeveling zich zo goed mogelijk op de hoogte te (laten) stellen van de gevolgen van het gebruik maken van deze regeling.

1. De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, onderscheidenlijk de werknemer die blijkens verklaringen uit het bevolkingsregister op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op verlof zonder behoud van

**Rundveeverbetering in Nederland 1996/1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

loon, en zonder opbouw van pensioenrechten. Indien de ter zake van het recht op het verlof in de eerste volzin gestelde voorwaarden ten aanzien van meer kinderen van de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat het recht slechts ten aanzien van één van die kinderen.

2. Het verlof bedraagt een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden over ten hoogste dat deel van de arbeidsduur per week dat twintig uur te boven gaat, of over de volledige arbeidstijd. Geen recht op verlof bestaat over tijdvakken gelegen na de datum waarop het kind als leerling kan worden toegelaten tot de basisschool.
3. Het recht bestaat slechts indien de dienstbetrekking in Nederland wordt vervuld en deze ten minste een jaar heeft geduurd. Het eerste lid van artikel 1639k van het Burgerlijk Wetboek is van overeenkomstige toepassing.
4. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal uren en de spreiding daarvan over de week. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
5. De werkgever is verplicht in te stemmen met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten. De werkgever behoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek. In het geval dat het verlof met toepassing van de eerste volzin, na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van dat verlof.
6. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.

**§ 2. Pensioen-, wachtgeld en VUT-regeling**

Artikel 73

**Wachtgeldregeling/structuurwijziging, fusie, beëindiging of  
inkrimping werkzaamheden**

1. Ingeval van fusie, reorganisatie, danwel beëindiging respectievelijk inkrimping van werkzaamheden zal de werkgever tijdig met de werknemersorganisaties in overleg treden voorzover dit gevolgen

heeft voor de rechtspositie van de werknemers, met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden.

### § 3. Overige bepalingen van sociale aard

#### Artikel 76

##### **Diensttijd elders doorgebracht**

De werkgever is bevoegd, voor de toepassing van deze CAO en van andere op de rechtspositie van het personeel betrekking hebbende secundaire arbeidsvoorwaarden, diensttijd doorgebracht bij andere aan de veeverbetering verwante lichamen, organisaties of instellingen, met diensttijd doorgebracht bij de betreffende werkgever gelijk te stellen.

#### Artikel 77

##### **Ondernemingsraad/Personeelsvertegenwoordiging**

1. Een veeverbeteringsorganisatie als bedoeld in deze CAO draagt er zorg voor dat, voorzover toepasselijk, overeenkomstig de Wet op de Ondernemingsraden een Ondernemingsraad wordt ingesteld.
2. a. Een veeverbeteringsorganisatie met 10 of meer werknemers zal, voorzover de wettelijke verplichting als bedoeld in lid 1 geldt, een door de werknemers gekozen Personeelsvertegenwoordiging instellen bestaande uit 3 vertegenwoordigers.  
b. Een veeverbeteringsorganisatie met minder dan 10 werknemers kan op verzoek van de betreffende werknemers een Personeelsvertegenwoordiging instellen bestaande uit 2 vertegenwoordigers.
4. De gekozen leden van de Personeelsvertegenwoordiging hebben eenzelfde rechtsbescherming als gekozen leden van de Ondernemingsraad.
5. Regelmatig zal overleg plaats hebben tussen de werkgever en de Personeelsvertegenwoordiging, waarvan door de werkgever schriftelijk verslag wordt gedaan.

#### Artikel 78

##### **Gratificatie bij jubilea**

1. Aan de werknemer die 25 respectievelijk 40 jaar in dienst van de werkgever is wordt een gratificatie toegekend als volgt:
  - a. bij een 25-jarig dienstverband ten bedrage van één maandsalaris;



**Rundveeverbetering in Nederland 1996/1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- b. bij een 40-jarig dienstverband ten bedrage van twee maandsalarissen.
2. Bij beëindiging van het dienstverband als gevolg van VUT of reorganisatie, heeft de werknemer met een dienstverband tussen 35 en 40 jaar, eveneens recht op een gratificatie. Deze gratificatie is samengesteld uit twee delen. Een deel betreft een uitkering ter grootte van één maandsalaris. Het andere deel betreft een uitkering ter grootte van één maandsalaris vermenigvuldigd met de factor  $Y/40$ , waarbij  $Y$  het werkelijke aantal dienstjaren betreft.
- De in dit artikel genoemde gratificaties worden uitbetaald op basis van geldende fiscale regelingen.

Artikel 79

**Premiespaarregeling**

- a. Premiespaarregeling  
Indien en voorzover de werknemer de wens daartoe te kennen geeft, zal de werkgever met de betreffende werknemer een premiespaarovereenkomst aangaan. Deelname aan de premiespaarregeling staat open voor alle werknemers naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur ten opzichte van het normale arbeidsrooster. Maandelijks stort de werkgever een bedrag dat op het netto-loon wordt ingehouden op de premiespaarregeling ten name van de werknemer. De werkgever voegt aan elk spaarbedrag een spaarpremie toe. De werknemer mag gedurende vier jaren niet over deze spaarpremies beschikken.
- b. Spaarloonregeling  
Indien en voorzover de werknemer de wens daartoe te kennen geeft, zal de werkgever met de betreffende werknemer een spaarloonovereenkomst aangaan. Deze spaarloonovereenkomst kan per 1 januari ingaan, of per 1 juli. Deelname aan de spaarloonregeling staat open voor alle werknemers die 2 maanden in dienst zijn. Het spaarloon is het bedrag dat de werknemer door de werkgever op het brutoloon laat inhouden. De gestorte bedragen dienen gedurende vier jaren op de spaarloonrekening te blijven staan.

Artikel 79A

**Uitzendbureaus**

- 1. Van de diensten van wettelijk erkende uitzendbureaus zal door de

werkgever slechts gebruik worden gemaakt indien de bedrijfsomstandigheden zulks onvermijdelijk maken en hiervoor duidelijke redenen zijn zoals bijvoorbeeld in gevallen waarin sprake is van een naar de aard der omstandigheden kortstondige behoefte aan extra personeel, en gevallen waarin de werkzaamheden van een door ziekte afwezige werknemer niet kunnen worden opgevangen of uitgesteld.

2. De bepalingen in deze CAO met betrekking tot de lonen en overige vergoedingen zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten op basis van de verrichte functie.
3. De uitzendkracht kan aan hetgeen onder lid 2 wordt vermeld direct rechten ontleen jegens het uitzendbureau.<sup>1)</sup>

#### Artikel 79B

##### **Ongewenste intimiteiten**

1. De werkgever is gehouden een zodanig beleid te voeren dat de werknemer(s) in de werkorganisatie zoveel mogelijk worden gevrijwaard voor ongewenste intimiteiten.
2. Van ongewenste intimiteiten is sprake, indien:
  - een werknemer door oneigenlijk gebruik van het gezag, waaraan betrokkene krachtens haar/zijn arbeidsovereenkomst is onderworpen, uitdrukkelijk tegen zijn/haar wil wordt gedwongen ongewenste gedragingen of seksuele handelingen te ondergaan;
  - en/of
  - een werknemer in de werksituatie wordt geconfronteerd met woorden of daden op seksueel gebied, waarvan deze duidelijk laat blijken en/of de pleger redelijkerwijs moet begrijpen, dat de werknemer deze ongewenst vindt.
3. Geadviseerd wordt om in voorkomende gevallen contact op te nemen met het algemeen maatschappelijk werk in de woonplaats of aangrenzende gemeente.

---

<sup>1)</sup> Deze bepaling vindt geen toepassing wanneer er voor zover het uitzendbureau gehouden is de (Algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de) CAO voor uitzendkrachten na te leven. Zie in dit verband artikel 15 van de CAO voor uitzendkrachten.

**Rundveeverbetering in Nederland 1996/1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 79C

**Kinderopvang**

Er bestaat een regeling voor kinderopvang. Nadere informatie is verkrijgbaar bij het Landbouwschap (070-3526625) of bij de werkgever.

Werknemers kunnen gebruik maken van een kinderopvangregeling. De kinderopvangregeling is bedoeld voor opvang van kinderen in de leeftijd van 0 tot 4 jaar. De regeling houdt in dat de werknemer gebruik kan maken van een door de werkgever ter beschikking gestelde bedrijfskinderopvangplaats in een kinderdagverblijf of bij een gastouder.

De werkgever vergoedt een gedeelte van de kosten van de bedrijfsplaats. Daarnaast geldt een eigen bijdrage van de werknemer. De bijdrage van de werknemer in de kosten is afhankelijk van het netto-gezinsinkomen. Voor de vaststelling van de hoogte van de eigen bijdrage wordt gebruik gemaakt van de ouderbijdrage-systematiek die de Stichting Uitvoering Kinderopvangregelingen (SUK) hanteert.

Voor deze kinderopvangregeling stelt de werkgever jaarlijks maximaal 0,25% van de loonsom (loon sociale verzekeringswetten) beschikbaar. Aanmeldingen worden in behandeling genomen, zolang het beschikbare budget toereikend is. Aanmelding voor de regeling kan plaatsvinden bij degene die binnen de organisatie is belast met personeelszaken.

HOOFDSTUK IX

**OVERIGE BEPALINGEN**

Artikel 81

**Betaalde nevenfuncties**

Een werknemer die voornemens is een betaalde nevenfunctie en/of nevenbedrijf uit te gaan oefenen, is gehouden hiervan vooraf schriftelijk mededeling te doen aan de werkgever.

Indien aan de uitoefening van deze nevenfunctie en/of nevenbedrijf bezwaren van veterinaire aard zijn gebonden, kan de werkgever hiervoor toestemming onthouden.

Artikel 82

**Kennisgeving arbeidsongeschiktheid**

1. Indien de werknemer door arbeidsongeschiktheid is verhinderd tot

het verrichten van zijn werk, geeft hij daarvan op de eerste dag van de verhindering binnen 1,5 uur na de normale aanvangstijd van de werkzaamheden kennis onder opgave van redenen.

2. De werknemer geeft na zijn arbeidsongeschiktheid als bedoeld in lid 1 vóór of op de eerste dag van zijn werkhervatting zo vroeg mogelijk daarvan kennis.

#### Artikel 82A

##### **Periodiek medisch onderzoek**

Werknemers van 45 jaar en ouder worden in de gelegenheid gesteld 1 maal per 3 jaar een algemeen medisch onderzoek te ondergaan, op kosten van de werkgever.

## **Rundveeverbetering in Nederland 1996/1997 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

### BIJLAGE I

Deze bijlage als bedoeld in artikel 5 lid 1 van de CAO voor de rundvee-verbetering in Nederland maakt hiervan onverkort deel uit.

#### FUNCTIELIJST

In de navolgende functieklassen opgenomen functies met de toevoeging; A, B of C, zijn en blijven zelfstandige functies. Er hoeft dus niet automatisch doorstroming naar een hogere functie plaats te vinden.

##### *Functieklasse 0*

In functieklasse 0 kunnen worden geplaatst, nieuwkomers welke nog niet over enige ervaring beschikken.

De plaatsing in functieklasse 0 kan maximaal één jaar duren, hierna is bij voortdoring van het dienstverband minimaal plaatsing in functieklasse 1 verplicht.

In afwijking van het hiervoor bepaalde is het toegestaan, monsternemers als bedoeld in artikel 1 lid 5 sub a, gedurende langere tijd in functieklasse 0 te handhaven.

##### *Functieklasse 1*

Werknemers met een lagere beroepsopleiding, of een daarmee vergelijkbaar niveau, die belast zijn met eenvoudige onder dagelijkse leiding uit te voeren werkzaamheden.

b.v.

- assistent administratie voor- en nabewerking data-invoer;
- assistent afdeling stambomen/export;
- medewerker postverzending;
- medewerker huishoudelijke dienst;
- typiste;
- data-typiste;
- kalverschetser.

##### *Functieklasse 2*

Werknemers met een lagere beroepsopleiding, of een daarmee vergelijkbaar niveau, die belast zijn met eenvoudige werkzaamheden en in het algemeen hun taak in grote mate zelfstandig verrichten, eventuele storingen en/of fouten melden zij aan hun meerdere.

b.v.:

- administratief medewerker onderafdelingen;
- monitrice;
- medewerker huishoudelijke dienst.

### *Functieklasse 3*

Werknemers met een lagere beroepsopleiding, of een daarmee vergelijkbaar niveau, belast met minder eenvoudige werkzaamheden, die hun taak overwegend zelfstandig verrichten en storingen en/of fouten aan hun meerdere melden.

b.v.:

- administratief medewerker;
- medewerker archief;
- medewerker nabewerking;
- leidinggevende medewerker huishoudelijke dienst;
- leerling programmeur.

### *Functieklasse 4*

Werknemers met een lagere beroepsopleiding, of een daarmee vergelijkbaar niveau, die de tot hun taak behorende werkzaamheden zelfstandig verrichten, kleine storingen en/of fouten corrigeren en grotere storingen en/of fouten aan hun meerdere melden.

b.v.:

- administratief medewerker;
- monitrice leidinggevend aan ponsafdeling;
- typiste/telefoniste.

Werknemers met een middelbare beroepsopleiding, of een daarmee vergelijkbaar niveau, die in het algemeen hun taak in grote mate zelfstandig verrichten en eventuele storingen en/of fouten aan hun meerdere melden.

b.v.:

- administratief medewerker.

Voorts wordt in functieklasse 4 geplaatst:

- gediplomeerd hulpcontroleur die onder dagelijkse leiding de meest voorkomende werkzaamheden op het gebied van melkcontrole, fokregistratie en dierenziekte-administratie verrichten;
- hulpcontroleur/schetser;
- assistent operator.

### *Functieklasse 5*

Werknemers met een lagere beroepsopleiding, of een daarmee vergelijkbaar niveau, die de tot hun taak behorende werkzaamheden geheel zelfstandig verrichten, kleine storingen en/of fouten zelfstandig corrigeren en grotere storingen en/of fouten zelf corrigeren of aan hun meerdere melden.

Werknemers met een middelbare beroepsopleiding, of een daarmee vergelijkbaar niveau, die belast zijn met minder eenvoudige werkzaamheden en hun taak overwegend zelfstandig verrichten, eventuele storingen en/of fouten melden zij aan hun meerdere.

b.v.:

- administratief medewerker;
- Met inachtneming van het bepaalde in de leden 3, 4 en 5 van artikel 46, wordt eveneens in functieklasse 5 geplaatst:

## **Rundveeverbetering in Nederland 1996/1997**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- dierenverzorger A.

Voorts wordt in functieklasse 5 geplaatst:

- gediplomeerd melkcontrleur/stamboekhouder die alle werkzaamheden op het gebied van melkcontrole, fokregistratie en dierenziekte-administratie verricht en de leidinggevende persoon bij een fok- en controlevereniging of een vereniging voor veehouderijbelangen, met maximaal 20.000 melkcontrolekoeien, kan vervangen.

#### *Functieklasse 6*

Geroutineerde werknemers met een lagere beroepsopleiding, of een daarmee vergelijkbaar niveau, die alle in hun functie voorkomende werkzaamheden zelfstandig verrichten, kleine en grotere storingen en/of fouten zelfstandig corrigeren en tot vervanging van hun meerdere in staat zijn.

Werknemers met een middelbare beroepsopleiding, of een daarmee vergelijkbaar niveau, die de tot hun taak behorende werkzaamheden zelfstandig verrichten, kleine storingen en/of fouten corrigeren en grotere storingen en/of fouten aan hun meerdere melden.

b.v.:

- administratief medewerker

Met inachtneming van het bepaalde in de leden 3, 4 en 5 van artikel 46, wordt eveneens in functieklasse 6 geplaatst:

- dierenverzorger B;
- inseminator.

Voorts wordt in functieklasse 6 geplaatst:

- secretaresse;
- laborant;
- operator A;
- gediplomeerd melkcontrleur/stamboekhouder die alle werkzaamheden op het gebied van melkcontrole, fokregistratie en dierziekte-administratie verricht en de leidinggevende persoon bij een fok- en controlevereniging of een vereniging voor veehouderijbelangen, met meer dan 20.000 melkcontrolekoeien, kan vervangen;
- gediplomeerd melkcontrleur/stamboekhouder belast met de dagelijkse leiding van fok- en controlevereniging, met maximaal 5.000 melkcontrolekoeien, waarbij werkzaamheden worden verricht t.b.v. melkcontrole en fokregistratie.

Deze functie kan ook betrekking hebben op een melkcontrleur/stamboekhouder van een vrijwel zelfstandige afdeling in een bepaald werkgebied.

#### *Functieklasse 7*

Werknemers met een middelbare beroepsopleiding, of een daarmee vergelijkbaar niveau, die de tot hun taak behorende werkzaamheden geheel

zelfstandig verrichten, kleine storingen en/of fouten zelfstandig corrigeren en grotere storingen en/of fouten zelf corrigeren of aan hun meerdere melden.

b.v.:

- administratief medewerker;
- medewerker input;
- assistent registratie dierziekte-administratie.

Werknemers met een hogere beroepsopleiding, of een daarmee vergelijkbaar niveau, die belast zijn met minder eenvoudige werkzaamheden, hun taak overwegend zelfstandig verrichten en storingen en/of fouten aan hun meerdere melden.

b.v.:

- administratief ambtenaar.

Met inachtneming van het bepaalde in de leden 3, 4 en 5 van artikel 46, wordt eveneens in functieklassse 7 geplaatst;

- dierenverzorger met extra verantwoordelijkheden;
- plaatsvervangend chef k.i.

Voorts wordt in functieklassse 7 geplaatst:

- controleur stamboekregistratie A;
- hoofd-nabewerking;
- operator B;
- plaatsvervangend chef melkcontrole;
- proefmelker;
- aankomend programmeur;
- shiftleader A;
- medewerker werkcontrole A;
- gediplomeerd melkcontroleur/stamboekhouder belast met de dagelijkse leiding van fok- en controlevereniging, met meer dan 5.000 tot 10.000 melkcontrolekoeien, waarbij werkzaamheden worden verricht t.b.v. melkcontrole en fokregistratie.  
Deze functie kan ook betrekking hebben op een melkcontroleur/stamboekhouder van een vrijwel zelfstandige afdeling in een bepaald werkgebied;
- gediplomeerd melkcontroleur/stamboekhouder belast met de dagelijkse leiding van een vereniging voor veehouderijbelangen, met maximaal 5.000 melkcontrolekoeien, waarbij werkzaamheden worden verricht m.b.t. melkcontrole, fokregistratie, dierziekte-administratie en eventueel k.i.-taken;

Deze functie kan ook betrekking hebben op een gediplomeerd melkcontroleur/stamboekhouder van een vrijwel zelfstandige afdeling in een werkgebied.

#### *Functieklasse 8*

Geroutineerde werknemers met een middelbare beroepsopleiding, of een daarmee vergelijkbaar niveau, die alle in hun functie voorkomende werkzaamheden zelfstandig verrichten, kleine en grote storingen en/of fouten zelfstandig corrigeren en tot vervanging van hun meerdere in staat zijn.



## **Rundveeverbetering in Nederland 1996/1997**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

b.v.:

- administratief ambtenaar;
- medewerker input.

Werknemers met een hogere beroepsopleiding, of een daarmee vergelijkbaar niveau, die de tot hun taak behorende werkzaamheden zelfstandig verrichten, kleine storingen en/of fouten corrigeren en grotere storingen en/of fouten aan hun meerdere melden.

b.v.:

- administratief ambtenaar.  
Met inachtneming van het bepaalde in de leden 3, 4 en 5 van artikel 46, wordt eveneens in functieklassse 8 geplaatst:

- chef k.i.;
- hoofd-dierenverzorger;
- hoofd-inseminator.

Voorts wordt in functieklassse 8 geplaatst:

- hoofd-administrateur A;
- begeleider administratie exterieur en SAP A;
- begeleider EPT/MBO A;
- begeleider fokregistratie/MPC A;
- chef melkcontrole;
- hoofd-nabewerking;
- shiftleider B;
- medewerker werkcontrole B;
- fotograaf A;
- hoofd-computerverwerking;
- plaatsvervangend hoofd-controleur A;
- inspecteur A;
- medewerker systeembeheer A;
- redactie-assistent A;
- programmeur;
- gediplomeerd melkcontroleur/stamboekhouder die belast is met de dagelijkse leiding van fok- en controlevereniging, met meer dan 10.000 melkcontrolekoeien, waarbij werkzaamheden worden verricht t.b.v. melkcontrole en fokregistratie;
- gediplomeerd melkcontroleur/stamboekhouder belast met de dagelijkse leiding van een vereniging voor veehouderijbelangen, met meer dan 5.000 tot 10.000 melkcontrolekoeien, waarbij werkzaamheden worden verricht m.b.t. melkcontrole, fokregistratie, dierziekte-administratie en eventueel k.i.-taken.

#### *Funcitieklassse 9*

Werknemers met een hogere beroepsopleiding of een daarmee vergelijkbaar niveau, die de tot hun taak behorende werkzaamheden geheel zelfstandig verrichten, kleine storingen en/of fouten zelfstandig corrigeren

en grotere storingen en/of fouten aan hun meerdere melden of een technisch deskundige melden.

Met inachtneming van het bepaalde in de leden 3, 4 en 5 van artikel 46, wordt eveneens in functieklassse 9 geplaatst:

– hoofd-stal.

Voorts wordt in functieklassse 9 geplaatst:

- districtshoofd;
- controleur stamboekregistratie B;
- hoofd-data-invoer;
- hoofd-laboratorium;
- hoofd-opfok;
- hoofd-programmeur/programmeur B;
- inspecteur B;
- systeem-analist/programmeur A;
- gediplomeerd melkcontroleur/stamboekhouder die belast is met de dagelijkse leiding van een vereniging voor veehouderijbelangen, met meer dan 10.000 tot 30.000 melkcontrolekoeien, waarbij werkzaamheden worden verricht m.b.t. melkcontrole, fokregistratie, dierziekte-administratie en eventueel k.i.-taken.

#### *Functieklassse 10*

Geroutineerde werknemers met een hogere beroepsopleiding, of een daarmee vergelijkbaar niveau, die alle in hun functie voorkomende werkzaamheden zelfstandig verrichten, kleine en grote storingen en/of fouten zelfstandig corrigeren en tot vervanging van hun meerdere in staat zijn.

Voorts wordt in functieklassse 10 geplaatst:

- hoofd-administrateur B;
- begeleider administratie exterieur en SAP B;
- begeleider/fokregistratie/MPC B;
- medewerker systeembeheer;
- begeleider EPT/MBO B;
- fotograaf B;
- hoofd-computerverwerking B;
- medewerker systeembeheer B;
- redactie-assistent B;
- systeem-analist/programmeur B;
- redacteur A;
- systeem-analist/projectleider A;
- systeem-programmeur A;
- gediplomeerd melkcontroleur/stamboekhouder die belast is met de dagelijkse leiding van een vereniging voor veehouderijbelangen, met meer dan 30.000 melkcontrolekoeien, waarbij werkzaamheden worden verricht m.b.t. melkcontrole, fokregistratie, dierziekte-administratie en eventueel k.i.-taken.

**Rundveeverbetering in Nederland 1996/1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

*Funcieklasse 11*

In functieklasse 11 wordt geplaatst:

- inspecteur C;
- plaatsvervangend hoofd-controleur B;
- hoofd-controleur A.

*Funcieklasse 12*

In functieklasse 12 wordt geplaatst:

- hoofd-administrateur;
- hoofd-controleur B;
- redacteur B;
- systeem-analist/projectleider B;
- systeem-programmeur B.

*Hogere functieniveaus*

Voor werknemers bedoeld in artikel 5 lid 6 zijn geen functies en/of functieklassen vermeld. De functie-indeling, de regeling van de arbeidstijden en de salariering worden in onderling overleg vastgesteld en schriftelijk vastgelegd.

BIJLAGE IIA

SALARISBEDRAGEN VOOR DE RUNDVEEVERBETERING  
TOT 1 JANUARI 1997 (INCLUSIEF 1,25% INITIËLE LOONS-  
VERHOOGING MET EEN MINIMUM VAN F 37,30 PER MAAND)

**Maandsalaris**

Maand- salaris	Functie/salarisklasse volwassen werknemers												
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2688	x	0											
2741		1											
2798		2	0										
2857		3	1										
2916		4	2	0									
2976			3	1									
3041			4	2	0								
3111			5	3	1								
3186			6	4	2	0							
3262				5	3	1							
3346				6	4	2	0						
3430				7	5	3	1						
3515					6	4	2	0					
3603					7	5	3	1					
3693					8	6	4	2					
3785						7	5	3	0				
3881						8	6	4	1				
3977							7	5	2				
4075							8	6	3				
4181								7	4	0			
4284								8	5	1	0		
4390								9	6	2	1		
4501									7	3	2	0	
4611									8	4	3	1	
4727									9	5	4	2	
4846										6	5	3	
4963										7	6	4	0
5092										8	7	5	1
5217										9	8	6	2
5348											9	7	3
5481											10	8	4
5618												9	5
5760												10	6
5904													7
6053													8
6203													9
6359													10

**Rundveeverbetering in Nederland 1996/1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

FUNCTIEKLASSE/SALARISTABELLEN JEUGDIGE  
WERKNEMERS (MAANDSALARISSEN INGAANDE  
1 JANUARI 1996)

---

functieklasse	16 jaar	17 jaar	18 jaar	19 jaar	20 jaar	21 jaar	22 jaar
0	1277	1478	1680	1882	2083	2285	2486
1	1344	1546	1747	1949	2150	2352	2554
2		1679	1889	2099	2308	2518	2728
3			2041	2260	2479	2697	2843
4				2433	2661	2889	2965
5					2867	3027	3106

---

BIJLAGE IIB

SALARISBEDRAGEN VOOR DE RUNDVEEVERBETERING  
VANAF 1 JANUARI 1997 (INCLUSIEF 1,25% INITIËLE  
LOONSVERHOOGING MET EEN MINIMUM VAN F 37,70  
PER MAAND)

**Maandsalaris**

Maand- salaris	Functie/salarisklasse volwassen werknemers												
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2726	x	0											
2779		1											
2836		2	0										
2895		3	1										
2954		4	2	0									
3014			3	1									
3079			4	2	0								
3150			5	3	1								
3226			6	4	2	0							
3303				5	3	1							
3388				6	4	2	0						
3473				7	5	3	1						
3559					6	4	2	0					
3648					7	5	3	1					
3739					8	6	4	2					
3832						7	5	3	0				
3930						8	6	4	1				
4027							7	5	2				
4126							8	6	3				
4233								7	4	0			
4338								8	5	1	0		
4445								9	6	2	1		
4557									7	3	2	0	
4669									8	4	3	1	
4786									9	5	4	2	
4907										6	5	3	
5025										7	6	4	0
5156										8	7	5	1
5282										9	8	6	2
5415											9	7	3
5550											10	8	4
5688												9	5
5832												10	6
5978													7
6129													8
6281													9
6438													10

**Rundveeverbetering in Nederland 1996/1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

FUNCTIEKLASSE/SALARISTABELLEN JEUGDIGE  
WERKNEMERS (MAANDSALARISSEN INGAANDE  
1 JANUARI 1997)

---

functieklasse	16 jaar	17 jaar	18 jaar	19 jaar	20 jaar	21 jaar	22 jaar
0	1295	1499	1704	1908	2213	2317	2522
1	1363	1567	1772	1976	2181	2385	2590
2		1702	1914	2127	2340	2552	2765
3			2068	2289	2511	2732	2880
4				2463	2694	2925	3002
5					2903	3065	3145

---

### BIJLAGE III

Deze bijlage als bedoeld in artikel 58 lid 1 van de CAO voor de rundveeverbetering in Nederland maakt hiervan onverkort deel uit.

#### REGLEMENT VOOR HET BESCHIKBAAR STELLEN VAN DIENSTWONINGEN

1. De werknemer heeft tot zijn beschikking het aan de werkgever toebehorende woonhuis, zoals omschreven in de arbeidsovereenkomst en welk woonhuis als „dienstwoning” is aangemerkt.
2. De werknemers zal deze dienstwoning als een goed huisvader overeenkomstig haar bestemming gebruiken. De werknemer mag de gedaante en inrichting van de dienstwoning niet veranderen. Hij mag de dienstwoning noch geheel, noch gedeeltelijk verhuren of onder andere titel in gebruik afstaan.
3. De werkgever draagt zorg voor het buitenonderhoud van de dienstwoning. De werknemer draagt zorg voor eigen rekening voor het witten, sausen, behangen en schilderen binnen in de dienstwoning. Voor het vervangen van gebroken glasruiten, voor kleine reparaties aan het hang- en sluitwerk van deuren, ramen en kasten. Voor het onderhoud van waterleidingen en -kranen, alsmede het treffen van voorzieningen aan- of tengevolge van bevroren waterleidingen, voor het schoonhouden of ontstoppen van putten, riolen, goten, gootstenen of privaten. Voor de aanleg en onderhoud der bij de dienstwoning behorende tuinen, voor het regelmatig vegen van schoorstenen. Reparaties aan elektrische en gasleidingen en/of installaties zijn hiervan uitdrukkelijk uitgesloten.
4. De werknemer dient de werkgever gelegenheid te geven zich te vergewissen van de nakoming van de verplichtingen van de werknemer en daartoe huis en erf te betreden of door een deskundige harentwege aan te wijzen te doen betreden. Verzuim van onderhoud zal van harentwege op kosten van de werknemer kunnen worden hersteld, onverminderd de aansprakelijkheid van de werknemer voor de gevolgen van het verzuim.
5. De kosten van levering van water, elektriciteit, gas en verwarming ten behoeve van de dienstwoning zijn voor rekening van de werknemer. Indien hiervoor een afwijkende regeling wordt getroffen, zal deze regeling nimmer lager mogen zijn, dan de voor de loonbelasting geldende normen.
6. De werknemer zal de dienstwoning bij voortdurende als zodanig gebruiken. Zodra hij deze metterwoon verlaat, staat de dienstwoning ter vrije beschikking van de werkgever.



**Rundveeverbetering in Nederland 1996/1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

7. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst zal de dienstwoning onmiddellijk ontruimd en in behoorlijke staat van onderhoud, voor zover de werknemer voor dat onderhoud aansprakelijk is, worden opgeleverd.

## BIJLAGE IIIA

### BIJSCHOLING

Om scholing van werknemers mogelijk te maken is er een subsidie-regeling welke voorziet in vergoeding van cursus-, reiskosten en loonverzuim bij het volgen van cursussen. De regeling wordt uitgevoerd door de Stosas-administratie onder verantwoordelijkheid van de Stichting Ontwikkeling en Scholing van Werknemers in Agrarische Sectoren (Stosas)

Voor nadere informatie kan contact worden opgenomen met de administratie van Stosas, postbus 85621, 2508 CH Den Haag, telefoon 070-6526610.

**Rundveeverbetering in Nederland 1996/1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE V

PROCEDURE INZAKE AANSTELLING, BELONING/  
VERGOEDING VAN MONSTERNEMERS ALS BEDOELD IN  
ARTIKEL 1 LID 5 SUB B. VAN DE CAO VOOR DE  
RUNDVEEVERBETERING IN NEDERLAND

Werkgever is gehouden voor de monsternemer als bedoeld in artikel 1 lid 5 sub b. van de CAO voor de Rundveeverbetering in Nederland, onderstaande regelen en richtlijnen in acht te nemen:

1. De overeenkomst met de monsternemer inzake het ten behoeve van werkgever nemen van melkmonsters en daarmee samenhangende werkzaamheden, de aard en de duur van de overeenkomst, de beloning voor de werkzaamheden, de vergoeding voor het gebruik van een eigen vervoermiddel, alsmede andere relevante bepalingen en voorwaarden, worden schriftelijk vastgelegd.
2. Opzegging van de overeenkomst door een der partijen zal schriftelijk geschieden waarbij een opzegtermijn van tenminste één maand in acht wordt genomen.
3. Partijen zullen verzekeringsplicht ingevolge de Nederlandse Sociale verzekeringen en -voorzieningen aannemen en dienovereenkomstig handelen.
4. De geldende beloning en vergoedingen worden door werkgever maandelijks bij achterafbetaling aan de monsternemer verstrekt.
5. De hoogte van de beloning en vergoeding, alsmede de tijdstippen waarop deze zullen worden aangepast, worden bepaald door het Overlegorgaan Arbeidsvoorwaarden Rundveeverbetering. Per 1 januari 1996<sup>1)</sup> en per 1 januari 1997 geldt voor monsternemers een initiële loonsverhoging van 1,25%. Monsternemers ontvangen in januari 1996<sup>1)</sup> over het jaarsalaris van 1995 een éénmalige uitkering van 0,3%.
6. Gedurende de overeenkomst wordt door de werkgever voor de te verrichten werkzaamheden een beloning verstrekt, als volgt:
  - a. aan de monsternemer van 23 jaar en ouder, per uur een bruto bedrag van f 14,25, ingaande 1 januari 1996<sup>1)</sup> f 14,63 en ingaande 1 januari 1997 f 14,81;
  - b. aan de monsternemer beneden de leeftijd van 23 jaar, per uur een bruto bedrag bij een leeftijd van:

---

<sup>1)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

per	1-5-1995	1-1-1996	1-1-1997
22 jaar	f 12,27	f 12,42	f 12,58
21 jaar	f 10,47	f 10,60	f 10,73
20 jaar	f 8,88	f 8,99	f 9,10
19 jaar	f 7,56	f 7,65	f 7,75
18 jaar	f 6,55	f 6,63	f 6,71
17 jaar	f 5,67	f 5,74	f 5,81
16 jaar	f 4,98	f 5,04	f 5,10

7. a. Indien de werkgever van oordeel is dat een ander vervoermiddel dan een rijwiel moet worden gebruikt voor de uitoefening van de werkzaamheden, stelt de werkgever de aard van het vervoermiddel vast.  
Indien voor de uitoefening van de werkzaamheden door de monsternemer een eigen vervoermiddel wordt gebruikt, is de werkgever gehouden hiervoor onderstaande vergoeding aan de monsternemer te betalen:
- f 4,95 per week, bij gebruik van een rijwiel;
  - f 0,19 per km, bij gebruik van een bromfiets;
  - f 0,23 per km, bij gebruik van een motor of scooter;
  - f 0,49 per km, bij gebruik van een auto (f 0,51).
- Het is toegestaan in plaats van de hiervoor vermelde vergoedingsbedragen per week en/of per km, op basis van de gemiddeld af te leggen afstand een vaste vergoeding per betalingsperiode overeen te komen.
- b. Het vermelde vergoedingsbedrag bij het gebruik van een auto wordt jaarlijks aangepast als de ontwikkeling van de autokosten daartoe aanleiding geven.  
Indien de km-vergoeding bedoeld in artikel 56 wordt gewijzigd vindt aanpassing plaats, met dien verstande dat de mutatie in het km-bedrag in artikel 56 slechts voor 50% doorwerking heeft in het in deze bijlage bedoelde vergoedingsbedrag per km.
8. a. De monsternemer heeft per jaar aanspraak op vakantiedagen c.q. -uren met behoud van beloning, gelijk aan het gemiddeld in een 4-weken-periode te werken aantal dagen c.q. uren.  
b. De monsternemer heeft aanspraak op vakantietoeslag ten bedrage van 8% van het ten laste van de werkgever komende loon.
9. De werkgever zal tijdens arbeidsongeschiktheid van de monsternemer, overeenkomstig het in artikel 37, voor de overige werknemers, bepaalde voor 100% netto-loon betaling zorgdragen.
10. De werkgever is bevoegd de verschuldigde premie voor deelname in de VUT SUWAS geheel in te houden op de aan de monsternemer toekomende beloning.  
Van deze premie kan de werkgever ingaande 1 januari 1996 2,25% inhouden op het loon van de monsternemer.
11. De monsternemer is gehouden de voorschriften van de werkgever

**Rundveeverbetering in Nederland 1996/1997**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

met betrekking tot de uitvoering van de werkzaamheden stipt na te komen.

12. Partijen bij deze cao bevelen ten aanzien van de resultaten van studiec commissie monsternemers (januari 1995) het volgende aan:
- onkostenvergoeding voor monsternemers niet mee te nemen in het brutoloon, maar daadwerkelijk als inkomsten uit te betalen, en niet te vermengen met de loonbelasting;
  - uit werkgelegenheidsoverwegingen geen werknemers van 65 jaar en ouder in dienst te nemen;
  - het recht van monsternemers op medezeggenschap om te zetten in participatie in de ondernemingsraad door monsternemers, waarbij overigens oververtegenwoordiging van monsternemers in de ondernemingsraad moet worden vermeden.

II. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder I opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publikatie in de Nederlandse Staatscourant.

V. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant.

's-Gravenhage, 3 augustus 1996

*De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het  
Centraal kantoor  
van de Arbeidsinspectie,*

A. van Dijk.