



Productiegerichte Dierhouderij 2018/2020 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 12 april 2018 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Productiegerichte Dierhouderij

UAW Nr. 11951

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Actor Bureau voor sectoradvies namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partijen ter ener zijde: Land- en Tuinbouworganisatie Nederland, Centrale Organisatie Broedeieren en Kuikens, Producenten Organisatie Varkenshouderij en Envigo RMS;

Partijen ter andere zijde: CNV Vakmensen.nl en FNV.

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:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN EN VERPLICHTINGEN

Artikel 1 Werkingsfeer

1. In deze cao wordt verstaan onder werkgever:
 - a. Degene die een onderneming uitoefent, waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit de bedrijfsmatige productiegerichte dierhouderij. Onder bedrijfsmatige productiegerichte dierhouderij wordt verstaan:
 - *melkveehouderij*: het (op)fokken van kalveren en/of het houden van koeien voor het verkrijgen van de melk;
 - *varkenshouderij*: het houden en opfokken van varkens (biggen, zeugen en beren) voor de productie van vlees;
 - *pluimveehouderij inclusief broederijen*: het (op)fokken, vermeerderen en houden van gevogelte voor de productie van eieren en vlees. Onder broederij wordt verstaan het (op)fokken van kuikens en uitbroeden van broedeieren en/of het exporteren van eendagskuikens en eieren.
 - b. Degene die een onderneming uitoefent met een onderdeel:
 - waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit activiteiten zoals bedoeld onder sub a. en;
 - waarin het aantal arbeidsuren meer dan 50% van het totaal aantal arbeidsuren in de onderneming uitmaakt.Dit geldt niet indien voor die gehele onderneming een andere collectieve arbeidsovereenkomst van kracht is, die geregistreerd is bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
 - c. Juridisch zelfstandige delen van een groep in de zin van artikel 2:24b BW waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit activiteiten zoals vermeld onder sub a.;
 - d. De personeelsvereniging binnen een groep in de zin van artikel 2:24b BW waarvan ten minste 75% van het totaal aantal arbeidsuren van de werknemers wordt uitgeoefend bij een of meer andere groepsonderdelen waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit activiteiten zoals vermeld onder sub a.



- e. Arbeidsuren zijn inclusief de uren die via handmatige loonbedrijven, uitzendbureaus en overige derden binnen de onderneming aan bedrijfsactiviteiten als bedoeld onder sub a. worden besteed.
 - f. Van 'in hoofdzaak' is sprake indien het aantal arbeidsuren van de werknemers in dienst van werkgever die betrokken zijn bij de activiteiten zoals bedoeld onder sub a. meer dan 50% van het totaal aantal arbeidsuren binnen de onderneming uitmaakt.
 - g. Envigo RMS B.V. te Horst.
2. Onverminderd wat in lid 1 is bepaald, geldt dat:
- a. indien binnen één en dezelfde onderneming meerdere bedrijfsactiviteiten plaatsvinden die vallen binnen de werkingssfeer van de verschillende cao's in de primaire agrarische sector, én:
 - b. niet is te bepalen of de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak onder deze cao of een andere cao valt,
- dan heeft de werkgever de keuze om te bepalen welke cao van toepassing zal zijn voor zijn onderneming, mits de bedrijfsactiviteiten waarop die keuze is bepaald, een substantieel onderdeel zijn van zijn onderneming.
3. Tegen de in Lid 2 bedoelde indeling door de werkgever kan beroep worden ingesteld volgens Artikel 49.

Artikel 2 Definities

1. *Werkgever*: de natuurlijke persoon of rechtspersoon die een onderneming uitoefent zoals bedoeld in Artikel 1.
2. *Werknemer*: de natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW in dienst is van de werkgever, met uitzondering van de stagiair. Daar waar het woord 'werknemer' is gebruikt, worden zowel mannen als vrouwen bedoeld.
3. *Stagiair*: iemand die in het kader van zijn studie of opleiding praktische ervaring opdoet in een onderneming.
4. *Zaterdaghulp*: de werknemer die uitsluitend werkzaamheden verricht op zaterdag.
5. *Feitelijke loon*: het door werkgever en werknemer overeengekomen vastgestelde actuele brutoloon, op basis van de overeengekomen arbeidsduur.
6. *Rooster*: een schriftelijke arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
7. *Functievolwassen leeftijd*: een leeftijd van 22 jaar of ouder.
8. *Jeugdige werknemers*: werknemers met een leeftijd van 21 jaar of jonger.
9. *Medezeggenschapsorgaan*: de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden
10. *BW*: Burgerlijk Wetboek.
11. *Feestdagen*: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, beide Kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag. 5 Mei is een feestdag indien deze door de overheid is aangewezen ter viering (lustrumjaar).
12. *Ouders en kinderen*: in deze cao zijn aan ouders en kinderen gelijkgesteld stief- en pleegouders en stief- en pleegkinderen.
13. *Werknemer met arbeidsbeperking*: werknemer die behoort tot een van de volgende categorieën:
 - Werknemer die onder de Participatiewet valt en van wie het UWV heeft vastgesteld dat hij niet 100% van het wettelijk minimumloon kan verdienen'
 - Werknemer met een WSW-indicatie
 - Wajonger met arbeidsvermogenen die is opgenomen in het Doelgroepregister dat beheerd wordt door het UWV. Een werknemer met een arbeidsbeperking wordt beloond volgens Artikel 8.
14. *Maand*: een kalendermaand.
15. *Maandloon*: het weekloon vermenigvuldigd met 52,2 en gedeeld door 12.
16. *Weekloon*: het bedrag als vermeld in de loonschalen dan wel hiervan afgeleid op grond van de desbetreffende bepalingen inzake loonsverhogingen, leeftijd, functiegroep en functiejaar.
17. *Uurloon*: het weekloon behorend bij de overeengekomen omvang van de arbeidsovereenkomst, gedeeld door het bij arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren per week.
18. *Bedrijfstijd*: de tijd dat er binnen of ten behoeve van de onderneming werkzaamheden verricht dienen te worden.
19. *Arbeidstijd*: de tijd gedurende welke de werknemer:
 - werkzaamheden verricht of daarvoor ter beschikking van de werkgever moet blijven;
 - geen arbeid verricht in verband met de viering van een feestdag zoals vermeld onder Lid 11, voor zover niet op een zaterdag of zondag vallend
 - geen arbeid verricht wegens arbeidsongeschiktheid of ongeval, dan wel wegens vakantie, vakonderwijs of kort verzuim.



20. *Functie*: de typering volgens de systematiek van Functiehandboek Dierhouderij van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangesteld.
21. *Functiejaar*: het aantal jaren dat werkzaamheden in een bepaalde functie feitelijk zijn uitgeoefend.
22. *Loongroep*: de door de functie-indeling conform Artikel 16 Lid 1 bepaalde loongroep vermeld in het loongebouw opgenomen in bijlage IV.
23. *Bedrijfsleider*: degene die de leiding heeft over een bedrijf/onderneming of daar binnen van een organisatorische eenheid.
24. *Loon voor heffingen*: een gelimiteerde definitie voor het loonbegrip, pensioengevend loon genaamd, zie bijlage I.
25. *Uitzendkracht*: de natuurlijke persoon die door een uitzendonderneming, handmatig loonbedrijf, detacheringbureau of andere derde, ter beschikking wordt gesteld om werkzaamheden te verrichten onder toezicht en leiding van de werkgever.
26. *Uitzendbureau*: de natuurlijke of rechtspersoon met inbegrip van een handmatig loonbedrijf, detacheringbureau of andere derde, die een werknemer zoals bedoeld in Lid 25 ter beschikking stelt van (uitzendt naar) de werkgever.
27. *SV-premieloon*: per 1 januari 2018 bedraagt het maximum SV-premieloon: € 54.614,00
28. *Voltijd*: een overeengekomen arbeidsduur van 1983,6 tot 2237 uren per jaar.
29. *Deeltijd*: een overeengekomen arbeidsduur van minder dan 1983,6 uur per jaar.

Artikel 4 Verplichtingen van de werkgever

Algemeen

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

Sociaal beleid

4. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever het medezeggenschapsorgaan periodiek inlichten en raadplegen omtrent de algehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.
5. De werkgever zal bij aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan personen met en zonder arbeidsbeperking. De werkgever zal er naar streven werknemers met een arbeidsbeperking op passende wijze te werk te stellen.
6. Met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, is het niet toegestaan om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras, of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze.
7. De werkgever is gehouden een zodanig beleid te voeren dat de werknemers in de werkorganisatie zoveel mogelijk worden gevrijwaard van ongewenste intimiteiten of intimidatie.

Bestrijdingsmiddelen

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

Kleding en schoeisel

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



Artikel 5 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende rooster.
4. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de in de onderneming van de werkgever geldende regels welke niet in strijd zijn met de wetgeving of het gestelde in deze cao, zoals het opvolgen van voorschriften voor het dragen van beschermende kleding en of andere ter bescherming van het welzijn en de gezondheid van de werknemer verstrekte middelen.
5. In geval de werkgever op grond of naar aanleiding van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Een werknemer is binnen zijn vermogen verplicht, indien het bedrijfsbelang en of de functie dat vergt, zich te laten (bij)scholen.

HOOFDSTUK 2. DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 6 Arbeidsovereenkomst

1. Aard van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan:

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

2. Schriftelijke opgave inhoud arbeidsovereenkomst

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

3. Proeftijd

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor:

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

4. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Het dienstverband eindigt:

- a. onmiddellijk, dat wil zeggen zonder inachtneming van de opzegtermijn als bedoeld in Lid 5 en Lid 6 op initiatief van de werkgever of werknemer:
 - tijdens of aan het einde van de overeengekomen proeftijd;
 - wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 en 7:679 BW.
- b. van rechtswege zonder opzegtermijn

- op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt overeenkomstig Lid 11;
- bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of bepaald werk overeenkomstig Lid 7.
- bij een arbeidsovereenkomst die gekoppeld is aan een Beroeps Praktijk Vormingsovereenkomst op het moment dat:
 - de opleiding is afgerond;
 - de opleiding eindigt op initiatief van de werknemer;
 - de overeenkomst wordt beëindigd op grond van de Wet Educatie Beroepsonderwijs.

Deze bepaling geldt niet als de arbeidsovereenkomst reeds bestond bij het aangaan van de Beroeps Praktijk Vormingsovereenkomst.

- c. op het moment van ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter.
- d. bij wederzijds goedvinden met inachtneming van het bepaalde volgens Lid 5, Lid 6 en Lid 7.
- e. bij toestemming van het UWV als bedoeld in artikel 7:671a BW met inachtneming van het bepaalde in Lid 5, Lid 6, Lid 7 en Lid 9.

5. Opzegtermijnen

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

6. Opzegtermijn dienstverband voor onbepaalde tijd.

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

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

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

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

7. Opzegtermijn dienstverband voor bepaalde tijd of voor bepaald werk

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

- a. op de kalenderdatum, of
- b. op de laatste dag van het tijdvak of bij de afronding van het werk genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst,

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

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

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

9. Indien door het UWV toestemming voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst is verleend dan mag de opzegtermijn worden bekort met de proceduretijd bij het UWV volgens artikel 7:672 lid 5 BW. De resterende opzegtermijn moet in dat geval wel ten minste één maand zijn.

10. Einde arbeidsovereenkomst bij arbeidsongeschiktheid

- a. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer arbeidsongeschikt is, tenzij de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen nadat aan het UWV verzocht is toestemming tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- b. Na twee jaar arbeidsongeschiktheid kan de werkgever het UWV verzoeken om toestemming tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Hierbij gelden de specifieke voorwaarden zoals omschreven in Artikel 33.



11. Specifieke bepalingen voor AOW-gerechtigde werknemers
 - a. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
 - b. De werkgever zal op verzoek van de werknemer zes maanden voordat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, de werknemer informeren over de mogelijkheden van een dienstverband na de AOW-gerechtigde leeftijd.

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

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

Artikel 8 Werknemer met een arbeidsbeperking

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

Artikel 9 Arbeid voor derden

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

HOOFDSTUK 3. ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN

Artikel 10 Toepasselijkheid van de bepalingen van hoofdstuk 3

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

- a. op de werknemer die een feitelijk loon geniet dat het maximale SV-premieloon (zie Artikel 2Lid 27) te boven gaat,
- b. op de werknemer die aangesteld is in de functie van bedrijfsleider en die een lager loon geniet dan het maximale SV-premieloon (zie Artikel 2Lid 27)



- c. op de werknemer in een pluimvee-onderneming die aangesteld is in de functie van vertegenwoordiger of relatiebeheerder en een loon geniet dat hoger is dan het loon dat bij het hoogste aantal functiejaren van functiegroep G geldt.

Artikel 11 Bedrijfstijden en arbeidstijdenregelingen

Bedrijfstijd

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

Arbeidstijd

5. De arbeidsduur wordt op jaarbasis tussen de werkgever en de werknemer schriftelijk overeengekomen met inachtneming van de bepalingen in dit hoofdstuk.
6. Het aantal uren dat op jaarbasis kan worden overeengekomen ligt tussen 1983,6 uren en maximaal 2237 uren.
7. De werkgever en de werknemer komen in onderling overleg schriftelijk een jaarschema overeen. In dit jaarschema wordt vastgesteld: het aantal uren dat op jaarbasis, de dagen waarop structureel gewerkt wordt, en de aanvang en einde van de werkzaamheden. Dit jaarschema maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst en mag niet in strijd zijn met de Arbeidstijdenwet.
8. Wanneer er structureel afgeweken dient te worden van dit jaarschema dient dit in overleg tussen werkgever en werknemer te gebeuren. Deze afwijking kan ook op verzoek van de werknemer. De arbeidsovereenkomst dient in overeenstemming te worden aangepast.
9. De arbeidsduur bedraagt standaard 38 uur per week en kan maximaal worden verdeeld over vijf dagen. Hiervan kan worden afgeweken ingeval er sprake is van het verzorgen, voederen, transport of melken van dieren of van andere noodzakelijke werkzaamheden. Uitgangspunt hierbij is dat de werknemer in één week van zeven dagen ten minste twee dagen aaneengesloten vrij is, tenzij werkgever en werknemer anders zijn overeengekomen.
10. De arbeidstijd per dag is in principe aaneengesloten. Dit geldt niet ingeval er sprake is van verzorgen, voederen, transport of melken van dieren.
11. De werkgever en de werknemer kunnen overeenkomen dat er werkzaamheden worden verricht op zon- en feestdagen indien er sprake is van het voederen, verzorgen, transport en melken van dieren of andere noodzakelijke werkzaamheden.
12. Wanneer sprake is van voederen, verzorging, transport of melken van dieren organiseert de werkgever de werkzaamheden voor werknemers van 16 en 17 jaar zodanig, dat de werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren, waarin tussen hetzij 22.00 uur en 06.00 uur, hetzij 23.00 uur en 07.00 uur begrepen is.
13. Wanneer sprake is van voederen, verzorging, transport en of melken van dieren organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer van 18 jaar of ouder een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 11 uren in een aaneengesloten tijdsruimte van 24 uren, welke rusttijd



éénmaal in elk aaneengesloten tijdsruimte van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren. De tijdruimte van 24 uur begint op het tijdstip van de dag, waarop de werknemer voor het eerst is gaan werken.

14. Voor de onder Lid 11 bedoelde arbeidstijden op zon- en feestdagen en op de zaterdag wordt zoveel mogelijk aaneengesloten vervangende vrije tijd verleend in de week voorafgaand of aansluitend aan het werkweekeinde.

15. Voor de berekening van het loon wordt een standaard werkweek van 38 uren gehanteerd.

Afwijking van dit artikel

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

Artikel 12 Pauzes

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

Artikel 13 Toeslagen

1. a. **Meeruren (geldt uitsluitend voor voltijdwerknemers):**
de uren die de voltijdwerknemer per dag of per week meer werkt dan is overeengekomen in het jaarschema.
b. **Extra uren (geldt uitsluitend voor deeltijdwerknemers):**
De uren die de deeltijdwerknemer per dag of per week meer werkt dan is overeengekomen in het jaarschema.
c. **Minuren:**
De uren die de werknemer per dag of per week minder werkt dan is overeengekomen in het jaarschema.
d. **Overuren:** de uren die de werknemer werkt:
 - buiten wat is overeengekomen in het jaarschema of
 - op een zon- of feestdag.

Een meeruur dat tevens een overuur is, wordt beschouwd als een overuur.

2. De werknemer heeft recht op een regelmatige loonbetaling op basis van het aantal overeengekomen arbeidsuren op jaarbasis. Deze loonbetaling vindt per week, per vier weken of per maand plaats.
3. Indien het saldo aan min- en meeruren positief is, wordt dit verrekend met de werknemer. Indien het saldo aan min- en meeruren negatief is, is dit voor rekening van de werkgever. Deze verrekening vindt tenminste eenmaal per jaar plaats bij het eindigen van het overeengekomen jaarschema.
4. **Uitbetaling en toeslag meeruren** (uitsluitend van toepassing op voltijdwerknemers)
De meeruren worden beloond met een toeslag van 35%.
 - a. In afwijking van Lid 3 dient 20% van de meeruren op het einde van de maand uitbetaald te worden.
 - b. Het restant van de meeruren dient uiterlijk 1x per jaar te worden uitbetaald. Indien het dienstverband op een eerder moment eindigt dan het overeengekomen jaarschema, vindt afrekening van het restant van de meeruren bij het einde van het dienstverband plaats.
5. **Uitbetaling en toeslag extra uren** (uitsluitend van toepassing op deeltijdwerknemers)
 - a. Indien het aantal gewerkte uren niet hoger is dan 38 uur per week geldt voor de extra uren geen toeslag. Over de extra uren ontvangt de deeltijdwerknemer een compensatie voor de opbouw van vakantierechten en vakantietoeslag ter hoogte van 20%. Deze compensatie wordt maandelijks uitbetaald.
 - b. Voor de extra uren boven de 38 uur per week geldt een toeslag van 35%.

6. **Uitbetaling en toeslag overuren**



- a. Overuren, voor zover niet gewerkt op een zondag of een feestdag, worden beloond met een toeslag van 35% tenzij de werknemer er zelf voor heeft gekozen om op deze uren te werken.
- b. Als de werknemer werkt op zondag én deze dag is voor hem een vrije dag, dan ontvangt de werknemer, naast het overeengekomen periodeloon, het voor hem geldende uurloon plus een toeslag van 100%.
- c. Als de werknemer werkt op een feestdag dan ontvangt de werknemer, naast het overeengekomen periodeloon, het voor hem geldende uurloon plus een toeslag van 100%.

7. Uitbetaling uren en toeslag op zondag als dit een reguliere werkdag is

Als de werknemer werkt op zondag en deze dag is voor hem geen vrije dag dan ontvangt de werknemer:

- over maximaal twee, al dan niet aaneengesloten gewerkte uren: het voor hem geldende uurloon.
- over het derde en vierde gewerkte uur: het voor hem geldende uurloon plus een toeslag ter hoogte van 75%.
- vanaf het vijfde gewerkte uur: het voor hem geldende uurloon plus een toeslag van 100%.

8. Over de in dit artikel genoemde meeruren, extra uren en overuren en toeslagen is geen vakantie-toeslag verschuldigd.

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

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

| Soort uren | Toeslag | |
|---|------------------|---|
| | Voltijdwerknemer | Deeltijdwerknemer |
| Meer dan de in het jaarschema afgesproken uren gewerkt op een reguliere werkdag (meeruren, Lid 4) | 35% | n.v.t. |
| Uren gewerkt op een niet-reguliere werkdag (overuren, Lid 6a.) | 35% | n.v.t. |
| Uren gewerkt op een niet-reguliere werkdag op verzoek van werknemer (a.) | 0% | n.v.t. |
| Uren gewerkt op een zondag die volgens jaarschema een reguliere werkdag is (overuren, Lid 7.) | | |
| • eerste twee al dan niet aaneengesloten uren | 0% | 0% |
| • het derde en vierde gewerkte uur | 75% | 75% |
| • vanaf het vijfde uur | 100% | 100% |
| Uren gewerkt op een zondag die volgens jaarschema geen reguliere werkdag is (overuren, Lid 6b.) | 100% | 100% |
| Uren gewerkt op een feestdag (overuren, Lid 6c.) | 100% | 100% |
| Meer uren gewerkt dan afgesproken maar minder dan 38 uur per week (extra uren, Lid 5a.) | n.v.t. | 20% (compensatie voor vakantiedagen en vakantietoeslag) |
| Meer uren gewerkt dan afgesproken en daardoor meer dan 38 uur per week (extra uren, Lid 5b.) | n.v.t. | 35% |

Artikel 14 Arbeid op zon- en feestdagen

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



HOOFDSTUK 4. FUNCTIEWAARDERING EN BELONING

Artikel 15 Toepasselijkheid van bepalingen hoofdstuk 4

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

Artikel 16 Functie-indeling

1. Functie-indeling
 - a. De functies van de werknemers zijn of worden op basis van het ORBA-systeem van functie-waardering ingedeeld in functiegroepen.
 - b. De indeling is vermeld in het Functiehandboek Dierhouderij (Stcrt. 2017, 32708) en is van toepassing op deze cao. Dit handboek is digitaal verkrijgbaar bij cao-partijen. Het maakt deel uit van deze cao. In bijlage II is het referentieraster opgenomen.
 - c. Bij elke functiegroep behoort een loonschaal gebaseerd op de cao. De loonschalen die de bruto uurlonen vermelden zijn in bijlage IV opgenomen.
2. De werkgever is verplicht de werknemer mee te delen in welke functiegroep de door hem vervulde functie wordt ingedeeld. Voorts is hij verplicht de desbetreffende functiegroep te vermelden in de schriftelijke arbeidsovereenkomst. Als de werknemer dat wenst, dient de werkgever het handboek ter inzage te geven.
3. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of functie-indeling, kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure zoals opgenomen in het Functiehandboek Dierhouderij. Zie bijlage III voor informatie over deze procedure.
4. De functie-indeling is niet van toepassing op de werknemer met een arbeidsbeperking. Zie Artikel 8.

Artikel 17 Beloning

1. **Leeftijdsschaal**
 - a. De werknemer die de in zijn loonschaal geldende functievolvassen leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdsschaal en ontvangt het loon dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin de verjaardag van de werknemer valt.
 - b. Het loon voor een werknemer t/m 20 jaar wordt afgeleid van het loon voor een werknemer van 21 jaar en ouder en wel volgens de hierna vermelde percentages:
 - 15 jaar 45%
 - 16 jaar 50%
 - 17 jaar 60%
 - 18 jaar 70%
 - 19 jaar 80%
 - 20 jaar 90%
 - 21 jaar 100%
2. **Startschaal**

De werknemer die bij indiensttreding bij werkgever nog niet beschikt over de specifieke vak- en/of bedrijfskennis welke voor de vervulling van de functie vereist is, kan onder de navolgende voorwaarden worden ingedeeld in een startschaal op basis van het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon:

 - De functie van de werknemer is ingedeeld in functiegroep B;
 - De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid de voor de functie noodzakelijke opleiding/training te volgen;
 - De werknemer wordt bij indiensttreding bij werkgever in de startschaal ingedeeld. Het loon in de startschaal is gelijk aan 100% wettelijk minimumloon bij een 38-urige werkweek. Het loon wordt naar rato van het dienstverband vastgesteld. De wettelijke jeugdloonpercentages zijn van toepassing.
 - Na maximaal 900 uren (gewerkte, vakantie en/of ziekte-uren) of maximaal 2 jaren in de startschaal wordt de werknemer ingedeeld in het eerste functiejaar van het reguliere loongebouw of de jeugdloonschaal. Indien er meerdere gelijktijdige of elkaar opvolgende dienstverbanden hebben bestaan in de sector Productiegerichte Dierhouderij gelden de termijnen van de dienstverbanden tezamen. De (jeugd)startschalen zijn opgenomen in bijlage IV sub E.



3. Diensttijd en ervaringsjaren

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

4. Loonbetaling

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

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

5. Loonspecificatie

De werkgever is verplicht bij elke uitbetaling van het loon de werknemer een schriftelijke of digitale specificatie te verstrekken van het uitbetaalde bedrag, van de bedragen waaruit dit is samengesteld alsmede van de premies, belastingen en bedragen die zijn ingehouden en tevens van de onkostenvergoedingen. De specificatie vermeldt voorts de overeengekomen arbeidsduur, het voor de betrokken werknemer geldende wettelijk minimumloon over de loonperiode, de naam van de werkgever en van de werknemer alsmede de periode waarop de betaling betrekking heeft.

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

Artikel 18 Lonen

1. Dit artikel is niet van toepassing op:
 - de werknemer met een arbeidsbeperking. Voor deze werknemer geldt het loon volgens de loontabel opgenomen in bijlage IV sub F.
 - de werknemer ingedeeld in de startschaal. Voor deze werknemer geldt het loon zoals opgenomen in bijlage IV sub E.



2. Voor de werknemer ingedeeld in functiegroep H geldt een loon dat hoger is dan het bij de van toepassing zijnde functiejaar geldende loon van functiegroep G.
3. Het feitelijk loon wordt:
 - verhoogd met 2,25%; 1 januari 2019: verhoogd met 2,25%;
 - 1 januari 2020: verhoogd met 2,25%.
4. Indien het feitelijk loon hoger is dan het hoogste schaalloon voor de hoogste functiegroep (functiegroep G, 6^e functiejaar) dan bedragen de in het vorige lid bedoelde loonsverhogingen steeds ten minste 2,25% over deze hoogste loonschaal.
5. De loonsverhogingen als bedoeld in Lid 3 zijn verwerkt in de loontabellen opgenomen in bijlage IV, sub B. C. en D. In bijlage IV onder A. wordt de wijze waarop de loonsverhogingen moeten worden berekend nader toegelicht.

Artikel 19 Brutoloonniveau en fiscale regelingen

1. Als op verzoek van de werknemer in het kader van fiscale regelingen het brutoloonniveau neerwaarts wordt bijgesteld, bijvoorbeeld in verband met kinderopvang, wordt de werkgever toch geacht te hebben voldaan aan het brutoloonniveau zoals dat uit deze cao voortvloeit.

HOOFDSTUK 5. BIJZONDERE VERGOEDINGEN

Artikel 20 Reiskostenvergoeding

1. Aan de werknemer worden de reiskosten vergoed tegen € 0,19 tot een reisafstand van het huisadres naar het werkadres (heen en terug) van maximaal 40 kilometer per dag of, ingeval van gebroken diensten of extra dienst, per dienst.
2. De reisafstand wordt vastgesteld op basis van de kortste route van huisadres naar werkadres conform de ANWB-routeplanner.
3. Is de reisafstand hoger dan 40 kilometer (heen en terug) dan bedraagt de reiskostenvergoeding € 7,60 per dag of per dienst.
4. Ingeval er bij gebroken diensten of extra diensten op grond van Artikel 11 ten behoeve van het verzorgen, voederen, transport of melken van dieren extra reiskosten zijn, worden deze extra kosten conform Lid 1 door de werkgever vergoed.

Artikel 21 Bereikbaarheidsvergoeding

1. Indien de werkgever met een werknemer overeengekomen is om buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd bereikbaar te zijn voor het bedrijf om onverwachts dringende werkzaamheden te verrichten, wordt aan deze werknemer conform lid 2 een vergoeding betaald voor de tijd die hij voor het bedrijf bereikbaar moet zijn.

| Bereikbaarheidsdienst | Bereikbaarheidsvergoeding |
|--|---------------------------|
| • die begint op maandag t/m vrijdag (niet zijnde een feestdag) na 18.00 uur en duurt tot 06.00 uur de volgende dag of een gedeelte hiervan | € 15,60 |
| • die begint op zaterdag, zondag of feestdag na 06.00 uur en duurt tot 06.00 uur de volgende dag of een gedeelte hiervan | € 29,49 |

3. De bereikbaarheidsvergoeding geldt niet voor bedrijfsleiders.

Artikel 22 Jubileumuitkering

1. Aan een werknemer die 12,5 jaar aaneengesloten in dienst is bij een zelfde werkgever, wordt een uitkering verstrekt ter grootte van 25% van een bruto maandloon.
2. Aan een werknemer die 25 jaar aaneengesloten in dienst is bij een zelfde werkgever wordt een uitkering verstrekt ter grootte van eenmaal een bruto maandloon.
3. Voor werknemers met een bepaalde tijd arbeidsovereenkomst of bepaald werk, gelden de in Lid 1 en Lid 2 genoemde uitkeringen naar rato.



Artikel 23 Beroepsbegeleidende leerweg

1. In overleg met de werkgever kunnen werknemers gedurende de looptijd van de cao een opleiding in het kader van de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL) volgen.
2. De werkgever is verplicht aan de werknemer die een BBL-opleiding volgt één scholingsdag per week door te betalen conform het feitelijk (dag)loon.

Artikel 24 Vakonderwijs

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

Artikel 25 BHV-vergoeding

Aan een werknemer (met een geldig BHV-certificaat), die belast is met BHV-taken en in dienst is bij een werkgever met meer dan 25 medewerkers in loondienst, wordt een netto BHV vergoeding betaald van € 15,- per maand.

HOOFDSTUK 6. VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 26 Opbouw van wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen en vakantietoeslag

1. De werknemer met een voltijds dienstverband heeft per jaar recht op 25 vakantiedagen. Dit betekent 20 wettelijke vakantiedagen en 5 bovenwettelijke vakantiedagen op jaarbasis. Of een equivalent daarvan op basis van dit dienstverband. De werknemer met een deeltijd dienstverband heeft recht op een aantal vakantiedagen of een evenredigheid daarvan naar rato van de omvang van zijn dienstverband en over het gemiddelde aantal gewerkte uren. De werknemer die bij aanvang van het kalenderjaar de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt, heeft in dat desbetreffende jaar recht op 28 vakantiedagen bij een voltijds dienstverband. Dit betekent 8 bovenwettelijke vakantiedagen op jaarbasis.
2. 'Senioredagen'
De werknemer in de leeftijd van 57 jaar en ouder heeft, met behoud van salaris, recht op bovenwettelijke vakantie-uren en wel naar de volgende maatstaf:

| | |
|--------------------------------------|----------|
| 57 t/m 59 jaar | 7,6 uur |
| 60 jaar | 15,2 uur |
| 61 jaar | 22,8 uur |
| 62 jaar | 30,4 uur |
| 63 jaar | 38,0 uur |
| 64 jaar tot AOW-gerechtigde leeftijd | 45,6 uur |

Dit lid vervalt met ingang van 1 januari 2018 met dien verstande dat de tot 1 januari 2018 op grond van dit lid opgebouwde bovenwettelijke vakantie-uren in stand blijven.

Met ingang van 1 januari 2018 vindt niet langer nieuwe of aanvullende opbouw van deze bovenwettelijke vakantie-uren plaats.

3. 'Dienstverbanddagen'
De werknemer met een langdurig dienstverband bij een werkgever heeft, te rekenen vanaf 22-jarige leeftijd, met behoud van salaris, recht op bovenwettelijke vakantie-uren naar de volgende maatstaf:
- | | |
|-------------|---------|
| bij 10 jaar | 7,6 uur |
|-------------|---------|



bij 20 jaar 15,2 uur
bij 30 jaar 22,8 uur

De hier genoemde uren en de uren genoemd in Lid 2 bedragen tezamen maximaal 45,6 uren.

4. Vakantieaanspraken van een werknemer, die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van een werkgever is (geweest) worden naar evenredigheid toegekend.
5. De werkgever stelt de tijdvakken van de vakantie tijdig en na overleg met de werknemer zodanig vast, dat het bedrijfsbelang niet wordt geschaad en dat redelijkerwijze wordt tegemoetgekomen aan de wensen van de werknemer.
6. De werknemer van wie de vakantie-aanspraken daartoe toereikend zijn, kan een vakantie opnemen van drie weken. De werknemer kan, in overleg met de werkgever, eenmaal per twee jaar een aaneengesloten vakantie opnemen van ten hoogste zeven weken, mits de vakantie-aanspraken daartoe toereikend zijn, en de werknemer ten minste twaalf maanden voor het tijdstip van ingang van de gewenste vakantie het verzoek hiertoe schriftelijk bij de werkgever heeft ingediend.
7. Als de werknemer ziek is, bouwt hij de wettelijke vakantiedagen op zoals is bepaald in artikel 7:634 van het Burgerlijk Wetboek.
8. Bij beëindiging van de dienstbetrekking zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. De dienstbetrekking dient minimaal een maand te hebben geduurd.
9. De aanspraak op vakantie verjaart voor de bovenwettelijke dagen na verloop van vijf jaar. Dit is 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin het recht is ontstaan (artikel 7:642 BW). De wettelijke vakantiedagen vervallen op 1 juli volgend op het jaar waarin de dagen opgebouwd werden. Indien de werknemer bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst meer dan wel minder vakantie-rechten heeft genoten dan hem overeenkomstig deze cao toekomt, wordt het verschil met de werknemer verrekend.
10. Het staat partijen vrij (op collectief of op individueel niveau) om afspraken te maken die ertoe strekken dat dagen niet komen te vervallen, c.q. een langere vervalttermijn in acht te nemen. Partijen leggen de afspraken schriftelijk vast. Het is de verantwoordelijkheid van partijen zelf hoe hier mee om te gaan in het licht van de doelstelling die aan de minimumvakantie ten grondslag ligt.
11. Werknemers met een dienstverband die niet het gehele kalenderjaar en/of de standaard jaaruren-norm hebben gewerkt, hebben naar evenredigheid recht op de normale vakantie-rechten.
12. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag ten bedrage van 8,25% van het ten laste van de werkgever komende feitelijk loon. Dit betekent dat:
 - vakantietoeslag betaald moet worden over het loon verschuldigd voor de overeengekomen (gewerkte, vakantie- en ziekte-) uren.
 - geen vakantietoeslag betaald hoeft te worden over het loon verschuldigd voor meeruren, extra uren en overuren¹ (artikel 13 lid 4, lid 5 en lid 6.)
 - geen vakantietoeslag betaald hoeft te worden over de toeslagen genoemd in artikel 13.
13. Het loon verschuldigd conform Artikel 32(loondoorbetalingsverplichting bij ziekte) en uitkeringen krachtens de Ziektewet, Werkloosheidswet en in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg krachtens de Wet arbeid en zorg waarop de werknemer tijdens de dienstbetrekking aanspraak heeft, worden voor de toepassing van lid 12 geacht ten laste van de werkgever komend feitelijk loon te zijn.

Artikel 27 Onderscheid wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen

1. De wettelijke vakantiedagen vervallen op 1 juli na het jaar waarin ze werden opgebouwd. Voor de bovenwettelijke vakantiedagen geldt een andere regeling.
2. In bijlage V staat meer informatie over de wettelijke vakantiedagen en de bovenwettelijke vakantiedagen, de vervalttermijn en de verjaringstermijn en de volgorde van opname van de verlofdagen.

¹ Onverminderd het bepaalde in artikel 16, tweede lid Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.



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

Artikel 28 Mantelzorg

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

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

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

Artikel 29 Doorbetaald bijzonder verlof

1. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 7:627 en artikel 4:1 en 4:2 van de Wet Arbeid en Zorg, kan de werknemer in de navolgende gevallen doorbetaald verlof opnemen, mits hij zo mogelijk ten minste één dag van tevoren, of zoveel eerder als mogelijk is, aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont en onder overlegging vooraf of achteraf van bewijsstukken van daarvoor in aanmerking komende instanties. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het betreffende loon plaats.
 - a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), van inwonende ouders of schoonouders en van eigen inwonende kinderen, alsmede bij overlijden van niet inwonende (schoon)ouders voor zover betrokkene zaakwaarnemer is, gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
 - b. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk;
 - c. gedurende één dag of dienst bij bevalling van de echtgenote en de daarop volgende werkdag; gedurende twee dagen bij adoptie van kinderen door de werknemer;
 - d. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster voor zover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond;
 - e. gedurende één dag of dienst bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders, grootouders of schoonouders;
 - f. gedurende de dag of dienst op de dag van de begrafenis of crematie van uitwonende kinderen, van kleinkinderen, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, grootouders, broers of zussen, en zwagers of schoonzussen, mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond.
 - g. gedurende één dag bij verhuizing vanwege de uitoefening van de functie;
 - h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van één dag, wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het loon wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen.
 - i. gedurende de werkelijk benodigde tijd voor het noodzakelijke bezoek aan dokter, of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
 - j. twee dagen na de bevalling van echtgenote of partner op te nemen binnen een tijdvak van 4 weken na de geboorte van het kind.
 - k. verlof met behoud van salaris voor een naar billijkheid te rekenen tijd wordt verstrekt aan de werknemer bij verhindering de arbeid te verrichten wegens een plotselinge gebeurtenis waarvoor zonder uitstel maatregelen door de betrokken werknemer moeten worden genomen. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit.
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt:
 - mede als echtgenoot aangemerkt de geregistreerde partner dan wel de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke



huishouding wordt gevoerd, welke notarieel is vastgelegd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat;

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

Artikel 30 Prepensioneringsverlof

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

HOOFDSTUK 7. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 31 Ziekmelding en controlevoorschriften

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



Artikel 32 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht

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

1. Voor de vaststelling van de hoogte van het naar tijdruimte vastgestelde loon genoemd in de leden van dit artikel wordt uitgegaan van de bepalingen opgenomen in artikel 7:629 BW, te weten het loon waarop de werknemer – ware hij niet arbeidsongeschikt geworden – aanspraak had kunnen maken.
2. Werknemers waarvan het dienstverband tijdens arbeidsongeschiktheid eindigt hebben met ingang van de dag na het einde van het dienstverband geen recht op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting zoals genoemd in artikel 7:629 BW, alsmede de aanvullingen zoals in dit artikel vermeld.
3. Volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemers die binnen de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid de (IVA) instromen, hebben recht op de aanvullingen op de loondoorbetalingsverplichting zoals in dit artikel opgenomen.
4. **Loondoorbetalingsverplichtingen eerste periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)**
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 26 weken van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
 - b. Tijdens de eerste 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
5. **Loondoorbetalingsverplichtingen tweede periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)**
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
 - b. Tijdens de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon met dien verstande dat het bedrag van de wettelijke loondoorbetaling plus de aanvulling ten minste het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon bedraagt.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
6. **Loondoorbetalingsverplichtingen tweede jaar van arbeidsongeschiktheid**
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende het 2e jaar van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
 - b. Tijdens het 2e jaar van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 75% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Indien de werknemer voldoende medewerking verleent aan de re-integratie verplichtingen volgens de WVP wordt de aanvulling verhoogd tot 85% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
7. **Loondoorbetalingsverplichtingen werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt**

Indien de werknemer in aansluiting op de periode van arbeidsongeschiktheid genoemd in Lid 6 van dit artikel volgens het UWV arbeidsongeschikt is of eerder als dit objectief is vastgesteld, maar minder dan 35%, en zolang het dienstverband gecontinueerd wordt bij dezelfde werkgever, ontvangt de werknemer 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon gedurende maximaal vijf jaar. Zie voor de ontslagmogelijkheid Artikel 33.
8. **Loondoorbetalingsverplichtingen AOW-gerechtigde werknemer**

In afwijking van Lid 4 tot en met Lid 6 is de loondoorbetalingsverplichting voor een AOW-gerechtigde werknemer beperkt tot maximaal 13 werken.
9. Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvulling op de loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in de vorige leden geldt, dat de werknemer niet meer zal ontvangen dan het overeengekomen naar tijdsruimte vastgestelde loon.
10. De werkgever heeft op grond van artikel 6:107a van het Burgerlijk Wetboek een zelfstandig verhaalsrecht in geval van arbeidsongeschiktheid van een werknemer, veroorzaakt door een aansprakelijk te stellen derde.
11. a. Komt aan de werknemer naast een ZW-, WAO- of WIA-uitkering krachtens enige wettelijk voorgescreven verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, of een collectieve arbeidsovereenkomst, ingeval van arbeidsongeschiktheid een geldelijke vergoeding of uitkering toe, dan wordt de verplichting



- van de werkgever verminderd met het bedrag van die vergoedingen of uitkeringen, inclusief de ZW-, WAO- of WIA-uitkering.
- b. De werkgever is verplicht tot doorbetaling en aanvulling als bedoeld in Lid 1 tot en met Lid 8 behoudens voor zover de werknemer de in Lid 14 sub a. genoemde geldelijke vergoedingen of uitkeringen niet ontvangt vanwege het zijnerzijds niet-nakomen van de daarbij behorende voorschriften.
12. Voor de vaststelling van aanvulling op de Ziektewetuitkering als bedoeld in de vorige leden, worden onder uitkering mede begrepen uitkeringen en/of inkomsten die op de Ziektewetuitkering uitkering in mindering zijn gebracht.
 13. Indien en voor zover de Ziektewetuitkering via de werkgever wordt uitgekeerd en deze uitkeringen na aftrek van de voorgeschreven inhoudingen hoger zijn dan het voor de werknemer geldende loon, is de werkgever verplicht ook het meerdere aan de werknemer uit te betalen.
 14. a. De werkgever is bevoegd de betalingsverplichtingen die voortvloeien uit Lid 1 tot en met Lid 8 op te schorten voor de tijd gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan de in deze paragraaf gegeven voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
b. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven binnen vier dagen nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan gerezen is of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
15. **Szas**
De sector kent een verzekering voor werkgevers voor de kosten van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid en voor werknemer een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering. De verzekeringen zijn ondergebracht bij de OWM Szas.
 16. De werkgever biedt zijn werknemers de gelegenheid tot het deelnemen aan een collectieve verzekering voor het WGA-hiaat. De premie is voor rekening van de werknemer. Het niveau van deze uitkering moet aansluiten bij de loongerelateerde WGA-uitkering.

Artikel 33 Einde dienstverband bij arbeidsongeschiktheid

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

Artikel 34 Verzuimbegeleiding

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

Artikel 35 Branche RI&E

1. Er is een branche Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)- ontwikkeld voor de sector Dierhouderij. De branche-RI&E is schriftelijk en digitaal beschikbaar en is te downloaden via www.stigas.nl. De schriftelijke methode is op te vragen bij Stigas, als onderdeel van Colland.
2. Partijen stemmen in met deze RI&E-methodiek. Het branchespecifieke RI&E-instrument is naar de stand van de wetenschap ontwikkeld en conform artikel 2.14b lid 2 Arbobesluit getoetst en wordt dientengevolge geacht actueel, volledig en betrouwbaar te zijn.



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

Artikel 36 Arbocatalogus

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

Artikel 37 Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever

De werknemer heeft de in Artikel 32 bedoelde rechten niet:

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

Artikel 38 Arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO)

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

HOOFDSTUK 8. SENIORENREGELING, PENSIOEN EN OVERLIJDENSUITKERING

Artikel 39 Seniorenregeling (dit artikel geldt met ingang van 1 juli 2018)

De werknemer heeft de mogelijkheid om vanaf de leeftijd van 62 jaar minder te gaan werken. De regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Colland Arbeidsmarkt. De toekenning van aanvragen vindt plaats volgens de voorwaarden uit het verstrekkingenreglement. De regeling is als volgt:

1. De werknemer die aantoonbaar tenminste vijf aaneengesloten jaren direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelname aan de regeling tenminste 26 weken per jaar werkzaam is geweest in een of meer ondernemingen in de sector (productiegerichte) dierhouderij, kan vanaf de leeftijd van 62 jaar tot AOW-gerechtigde leeftijd zijn huidige gemiddelde arbeidstijd tot 80% verminderen. De perioden waarover de werkgever het loon tijdens ziekte heeft doorbetaald, worden meegerekend.
2. De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van WAO of WIA, kan, mits hij voldoet aan de in Lid 1 aan deelname gestelde voorwaarden, deelnemen aan de regeling.
3. Werkgever en werknemer sluiten een schriftelijke overeenkomst over de vermindering van de arbeidstijd.
4. Aan de overeenkomst zijn de volgende rechten en verplichtingen voor werkgever en werknemer verbonden:



- a. De werknemer vermindert de tot dat moment voor hem geldende gemiddelde arbeidstijd tot 80%;
 - b. Het bruto weekloon van de werknemer bedraagt in totaal 90% van het laatst verdiende bruto weekloon;
 - c. De werknemer ontvangt vakantietoeslag over het door hem feitelijk verdiende loon;
 - d. De werknemer heeft, naar rato van de arbeidstijd die voor hem gaat gelden, recht op de vakantiedagen zoals vermeld in Artikel 26 Lid 1
 - e. Bij deelname aan de seniorenregeling vervallen de opgebouwde bovenwettelijke vakantie-uren van Artikel 26 Lid 2 ('senioren dagen');
 - f. Over het loon genoemd onder Lid 4 b vindt pensioenopbouw plaats.
 - g. Werknemer en werkgever leggen in de in lid 3 bedoelde overeenkomst de dag of dagen vast waarop de werknemer niet of minder werkt;
 - h. Het is de werknemer niet toegestaan om op de als gevolg van deelname aan de regeling vrijgekomen werktijd werkzaamheden in de sector (productiegerichte) dierhouderij te verrichten, hetzij op basis van een arbeidsovereenkomst, hetzij in de zelfstandige uitoefening van zijn beroep of bedrijf.
5. De werkgever ontvangt van de Stichting Fonds Colland Arbeidsmarkt een compensatie voor de gederfde arbeidsprestatie van de werknemer die deelneemt aan de Seniorenregeling.

Artikel 40 Pensioen

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

Artikel 41 Uitkering bij overlijden

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

HOOFDSTUK 9. OVERIGE BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD

Artikel 42 Sociaal fonds

Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid (cao Colland). Partijen bij deze cao zijn deze afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen met andere agrarische sectoren.

Artikel 43 Vakbondsfaciliteiten

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



Artikel 44 Uitzendwerk en inleenkrachten

1. Vanaf dag 1 zijn de bepalingen uit deze cao met betrekking tot lonen en overige vergoedingen volgens de inlenersbeloning op basis van functie-indeling van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.
2. De inlenende werkgever moet zich, aantoonbaar en schriftelijk vastgelegd, ervan verzekeren dat het gekozen uitzendbureau, handmatig loonbedrijf of overige derde de verplichtingen van Lid 1 en nakomt. Dit kan bijvoorbeeld door het opnemen van een bepaling in de overeenkomst met het uitzendbureau, handmatige loonbedrijf of overige derde.

Artikel 45 Aanvulling bij werktijdverkorting

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

Artikel 47 Verdeling gedifferentieerde WGA premie

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

Artikel 48 Onwerkbaar weer

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

- a. de werkgever gehouden het feitelijk loon door te betalen;
- b. de uren van deze dag niet mee tellen voor het bereiken van de jaarurennorm;
- c. de werknemer gehouden is voor de werkgever andere werkzaamheden op het bedrijf te verrichten. Indien dit het geval is tellen deze uren wel mee in de te bereiken jaarurennorm;
- d. elke dag waarop een aanvang gemaakt is met werkzaamheden voor minimaal 3 uur meetelt in de te bereiken jaarurennorm.

HOOFDSTUK 10. PARITAIRE COMMISSIE, TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN, LOOPTIJD

Artikel 49 Paritaire commissie

1. Er is een paritaire commissie Dierhouderij (hierna: paritaire commissie) ingesteld door partijen bij de cao.
2. De paritaire commissie is bevoegd tot:
 - a. het op verzoek van werkgever en/of werknemer adviseren over de uitleg en toepassing van bepalingen van deze cao volgens Artikel 51 respectievelijk bemiddelen in geval van verschil van interpretatie over de uitleg en toepassing van bepalingen van deze cao volgens Artikel 52;
 - b. het behandelen van een door een werkgevers- of werknemersorganisatie of medezeggenschapsorgaan ingesteld beroep tegen de indeling van een bedrijf bij deze cao volgens Artikel 1 Lid 3;
 - c. het op verzoek van werkgever of groep van werkgevers verlenen van ontheffing van de toepassing van een of meer bepalingen van deze cao volgens Artikel 50;
 - d. het besluiten op een bezwaar van werknemer tegen afwijzing door werkgever betreffende de deelname aan de seniorenregeling als bedoeld in Artikel 39.
3. De werkwijze van de paritaire commissie is geregeld in het reglement dat opgenomen is in bijlage XI.

Artikel 50 Dispensatie

1. Op verzoek van een werkgever of groep werkgevers kan de paritaire commissie als bedoeld in Artikel 49 ontheffing verlenen van een of meer bepalingen van deze cao.
2. Aanvragen dienen schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend, vergezeld van een positief advies van het medezeggenschapsorgaan, indien deze in de onderneming aanwezig is.



3. De paritaire commissie verleent ontheffing in geval van zwaarwegende argumenten op grond waarvan toepassing van deze bepalingen redelijkerwijs niet van de verzoeker kan worden gevegd. Van zwaarwegende argumenten kan sprake zijn wanneer de specifieke bedrijfskenmerken van verzoeker op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die onder de cao vallen.
4. De ontheffing wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van deze cao. Indien een nieuwe cao van toepassing wordt, dient verzoeker opnieuw een dispensatieverzoek in te dienen.

Artikel 51 Uitleg cao-bepalingen

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

Artikel 52 Geschillen over toepassing cao-bepalingen

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

Artikel 53 Inspanning cao-partijen

Partijen bij deze cao bevorderen in hun contacten met werkgevers en werknemers dat geschillen tussen werkgevers en werknemers over de toepassing en interpretatie van deze cao worden voorgelegd aan de paritaire commissie. Partijen verbinden zich terughoudend te zijn in hun contacten met de pers of anderen inzake geschillen tussen werkgevers en werknemers. Dit geldt in het bijzonder zolang de commissie door de bij het geschil betrokken werkgever en werknemer(s) nog ingeroepen kan worden.

Artikel 55 Bepalingen in strijd met deze cao

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

BIJLAGE I LOON VOOR HEFFINGEN (ARTIKEL 2 LID 24)

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

Tot de loonsom voor heffingen behoren:

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

Hiertoe worden gerekend:

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

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

Over de uitkeringen na het tijdvak van 104 weken, als bedoeld in Artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek, ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Wet werk en Inkomen



naar Arbeidsvermogen (WIA) of daarmee naar de aard en strekking gelijk te stellen uitkeringen of loonbetalingen, is geen heffing verschuldigd.

BIJLAGE II REFERENTIERASTER FUNCTIE-INDELING (ARTIKEL 16)

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

BIJLAGE III REGLEMENT BEZWAAR- EN BEROEPSPROCEDURE FUNCTIE-INDELING (ARTIKEL 16 LID 3)

ALGEMEEN

Artikel 1 Aantekenen bezwaar en beroep

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

BEZWAARFASE

Artikel 2 Interne bezwaarprocedure

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



6. Ook bij het na aanvraag uitblijven van een actueel indelingsbesluit kan de werknemer een bezwaar indienen.

BEROEPSFASE

Artikel 3 Taak, samenstelling en werkwijze Centrale Beroepscommissie

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

Artikel 4 Instellen van beroep

1. De werknemer kan pas beroep instellen bij de Beroepscommissie als de interne bezwaarprocedure is afgerond. Als de werkgever niet binnen de termijn van 30 dagen, zoals bedoeld in artikel 2 lid 3, aan de werknemer zijn beslissing heeft meegedeeld, wordt de interne bezwaarprocedure beschouwd afgerond te zijn op de laatste dag van de 30-dagen termijn.
2. Aan het instellen van beroep bij de Beroepscommissie zijn voor de werknemer geen kosten verbonden.
3. De werknemer moet binnen 3 weken na de afronding van de interne bezwaarprocedure schriftelijk een beroepschrift indienen bij de secretaris (per e-mail: paritaire.commissie@actor.nl of per gewone post: Centrale Beroepscommissie Functie-indeling Dierhouderij, Stationsweg 1 3445 AA Woerden).
4. Het beroepschrift omvat:
 - een schriftelijke motivatie van de werknemer waarom hij beroep aantekent tegen zijn functie-indeling;
 - (kopie van) de functiebeschrijving en/of een ingevuld ORBA®-vragenformulier voor akkoord ondertekend door zowel de werknemer als de werkgever.
 - (kopie van) het door de werkgever genomen indelingsbesluit en/of het indelingsformulier;
 - (kopie van) de schriftelijke mededeling gedaan door de werkgever in de bezwaarfase of
 - indien de werkgever deze mededeling niet heeft gedaan-
 - (kopie van) het door de werknemer (overeenkomstig artikel 2, lid 2) bij de werkgever ingediende schriftelijke bezwaar.

Artikel 5 Ontvankelijkheid

1. De Beroepscommissie beoordeelt of het beroepschrift ontvankelijk is. De werknemer wordt zo nodig in de gelegenheid gesteld om binnen 10 werkdagen aanvullende informatie te verstrekken.



2. De Beroepscommissie informeert de werknemer binnen 15 werkdagen schriftelijk en gemotiveerd over al dan niet ontvankelijkheid.

Artikel 6 Mogelijkheden in geval van niet-ontvankelijkheid

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

Artikel 7 Wijze van onderzoek

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

Artikel 8 Uitspraak

1. De Beroepscommissie doet binnen 1 maand na ontvangst van het advies van de adviescommissie uitspraak. De uitspraak wordt binnen 1 week toegestuurd aan de betrokken werknemer en werkgever.

SLOTBEPALINGEN

Artikel 9

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

Artikel 10

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



BIJLAGE IV LONEN (ARTIKEL 18)

A. Toelichting bij de berekening van de lonen

Berekeningswijze en afrondingen

- De cao loonsverhoging wordt berekend over het afgeronde cao-weekloon 1^e functiejaar dat van kracht is tot de ingangsdatum van de verhoging. Na verhoging wordt het nieuwe bedrag afgerond op 5 eurocent.
- Het **jeugd weekloon** wordt afgeleid van het afgeronde loon 1^e functiejaar en wordt na vermenigvuldiging met het cao jeugdloonpercentage afgerond op 5 eurocent.
- Het **uurloon** wordt gevonden door het weekloon te delen door 38 uur en af te ronden op 2 decimalen.
- Het **maandloon** wordt gevonden door het afgeronde weekloon te vermenigvuldigen met de factor 52,2/12 (=4,35) en af te ronden op 10 eurocent.
- Voor de jeugdlonen (15 t/m 21 jaar) gelden volgende percentages van het loon met 1 functiejaar:

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

- Over de weekloonbedragen zijn de volgende loonsverhogingen toegepast:
 - per 1 januari 2018: 2,25%
 - per 1 januari 2019: 2,25%
 - per 1 januari 2020: 2,25%Afronding weeklonen op 5 eurocenten.

B. Lonen per 1 januari 2018

Uurlonen per 1 januari 2018

| Leeftijd | Groep B | Groep C | Groep D |
|---------------------------|---------|---------|---------|
| 15 jaar | € 4,63 | € 4,98 | € 5,62 |
| 16 jaar | € 5,14 | € 5,53 | € 6,25 |
| 17 jaar | € 6,17 | € 6,64 | € 7,50 |
| 18 jaar | € 7,20 | € 7,74 | € 8,75 |
| 19 jaar | € 8,23 | € 8,85 | € 10,00 |
| 20 jaar | € 9,25 | € 9,96 | € 11,25 |
| 21 jaar | € 10,28 | € 11,06 | € 12,49 |
| 22 jaar tot AOW leeftijd: | | | |
| Startschaal ¹ | WML | n.v.t. | n.v.t. |
| 1e functiejaar | € 10,28 | € 11,06 | € 12,49 |
| 2e functiejaar | € 10,77 | € 11,47 | € 12,86 |
| 3e functiejaar | € 11,25 | € 11,88 | € 13,23 |
| 4e functiejaar | € 11,73 | € 12,29 | € 13,61 |
| 5e functiejaar | € 12,21 | € 12,70 | € 13,97 |
| 6e functiejaar | € 12,70 | € 13,11 | € 14,34 |

¹ Zie Artikel 17 lid 2

| Leeftijd | Groep E | Groep F | Groep G |
|----------|---------|---------|---------|
| 15 jaar | € 5,81 | € 5,99 | € 6,45 |
| 16 jaar | € 6,45 | € 6,66 | € 7,17 |
| 17 jaar | € 7,74 | € 7,99 | € 8,60 |
| 18 jaar | € 9,03 | € 9,32 | € 10,04 |
| 19 jaar | € 10,32 | € 10,65 | € 11,47 |



| Leeftijd | Groep E | Groep F | Groep G |
|---------------------------|---------|---------|---------|
| 20 jaar | € 11,61 | € 11,98 | € 12,90 |
| 21 jaar | € 12,90 | € 13,32 | € 14,34 |
| 22 jaar tot AOW leeftijd: | | | |
| 1e functiejaar | € 12,90 | € 13,32 | € 14,34 |
| 2e functiejaar | € 13,28 | € 13,68 | € 14,75 |
| 3e functiejaar | € 13,64 | € 14,05 | € 15,16 |
| 4e functiejaar | € 14,01 | € 14,42 | € 15,57 |
| 5e functiejaar | € 14,38 | € 14,79 | € 15,98 |
| 6e functiejaar | € 14,75 | € 15,16 | € 16,39 |

Weeklonen per 1 januari 2018

| Leeftijd | Groep B | Groep C | Groep D |
|---------------------------|----------|----------|----------|
| 15 jaar | € 175,80 | € 189,20 | € 213,65 |
| 16 jaar | € 195,35 | € 210,20 | € 237,40 |
| 17 jaar | € 234,40 | € 252,25 | € 284,90 |
| 18 jaar | € 273,50 | € 294,30 | € 332,35 |
| 19 jaar | € 312,55 | € 336,30 | € 379,85 |
| 20 jaar | € 351,65 | € 378,35 | € 427,30 |
| 21 jaar | € 390,70 | € 420,40 | € 474,80 |
| 22 jaar tot AOW leeftijd: | | | |
| Startschaal ¹ | WML | n.v.t. | n.v.t. |
| 1e functiejaar | € 390,70 | € 420,40 | € 474,80 |
| 2e functiejaar | € 409,15 | € 435,85 | € 488,85 |
| 3e functiejaar | € 427,45 | € 451,50 | € 502,85 |
| 4e functiejaar | € 445,80 | € 466,85 | € 517,00 |
| 5e functiejaar | € 464,15 | € 482,60 | € 530,85 |
| 6e functiejaar | € 482,60 | € 498,15 | € 544,80 |

¹ Zie Artikel 17 Lid 2

| Leeftijd | Groep E | Groep F | Groep G |
|---------------------------|----------|----------|----------|
| 15 jaar | € 220,65 | € 227,70 | € 245,15 |
| 16 jaar | € 245,15 | € 253,00 | € 272,40 |
| 17 jaar | € 294,20 | € 303,60 | € 326,90 |
| 18 jaar | € 343,20 | € 354,20 | € 381,35 |
| 19 jaar | € 392,25 | € 404,80 | € 435,85 |
| 20 jaar | € 441,25 | € 455,40 | € 490,30 |
| 21 jaar | € 490,30 | € 506,00 | € 544,80 |
| 22 jaar tot AOW-leeftijd: | | | |
| 1e functiejaar | € 490,30 | € 506,00 | € 544,80 |
| 2e functiejaar | € 504,45 | € 519,85 | € 560,45 |
| 3e functiejaar | € 518,35 | € 534,05 | € 575,95 |
| 4e functiejaar | € 532,30 | € 547,85 | € 591,50 |
| 5e functiejaar | € 546,50 | € 562,00 | € 607,25 |
| 6e functiejaar | € 560,45 | € 576,05 | € 622,65 |

| Leeftijd | Groep B | Groep C | Groep D |
|----------|------------|------------|------------|
| 15 jaar | € 764,70 | € 823,00 | € 929,40 |
| 16 jaar | € 849,80 | € 914,40 | € 1.032,70 |
| 17 jaar | € 1.019,60 | € 1.097,30 | € 1.239,30 |
| 18 jaar | € 1.189,70 | € 1.280,20 | € 1.445,70 |
| 19 jaar | € 1.359,60 | € 1.462,90 | € 1.652,30 |
| 20 jaar | € 1.529,70 | € 1.645,80 | € 1.858,80 |
| 21 jaar | € 1.699,50 | € 1.828,70 | € 2.065,40 |



| Leeftijd | Groep B | Groep C | Groep D |
|---------------------------|------------|------------|------------|
| 22 jaar tot AOW-leeftijd: | | | |
| Startschaal ¹ | WML | n.v.t. | n.v.t. |
| 1e functiejaar | € 1.699,50 | € 1.828,70 | € 2.065,40 |
| 2e functiejaar | € 1.779,80 | € 1.895,90 | € 2.126,50 |
| 3e functiejaar | € 1.859,40 | € 1.964,00 | € 2.187,40 |
| 4e functiejaar | € 1.939,20 | € 2.030,80 | € 2.249,00 |
| 5e functiejaar | € 2.019,10 | € 2.099,30 | € 2.309,20 |
| 6e functiejaar | € 2.099,30 | € 2.167,00 | € 2.369,90 |

¹ Zie Artikel 17 Lid 2

| Leeftijd | Groep E | Groep F | Groep G |
|---------------------------|------------|------------|------------|
| 15 jaar | € 959,80 | € 990,50 | € 1.066,40 |
| 16 jaar | € 1.066,40 | € 1.100,60 | € 1.184,90 |
| 17 jaar | € 1.279,80 | € 1.320,70 | € 1.422,00 |
| 18 jaar | € 1.492,90 | € 1.540,80 | € 1.658,90 |
| 19 jaar | € 1.706,30 | € 1.760,90 | € 1.895,90 |
| 20 jaar | € 1.919,40 | € 1.981,00 | € 2.132,80 |
| 21 jaar | € 2.132,80 | € 2.201,10 | € 2.369,90 |
| 22 jaar tot AOW-leeftijd: | | | |
| 1e functiejaar | € 2.132,80 | € 2.201,10 | € 2.369,90 |
| 2e functiejaar | € 2.194,40 | € 2.261,30 | € 2.438,00 |
| 3e functiejaar | € 2.254,80 | € 2.323,10 | € 2.505,40 |
| 4e functiejaar | € 2.315,50 | € 2.383,10 | € 2.573,00 |
| 5e functiejaar | € 2.377,30 | € 2.444,70 | € 2.641,50 |
| 6e functiejaar | € 2.438,00 | € 2.505,80 | € 2.708,50 |

C. Lonen per 1 januari 2019

Uurlonen per 1 januari 2019

| Leeftijd | Groep B | Groep C | Groep D |
|---------------------------|---------|---------|---------|
| 15 jaar | € 4,73 | € 5,09 | € 5,75 |
| 16 jaar | € 5,26 | € 5,66 | € 6,39 |
| 17 jaar | € 6,31 | € 6,79 | € 7,67 |
| 18 jaar | € 7,36 | € 7,92 | € 8,94 |
| 19 jaar | € 8,41 | € 9,05 | € 10,22 |
| 20 jaar | € 9,46 | € 10,18 | € 11,50 |
| 21 jaar | € 10,51 | € 11,31 | € 12,78 |
| 22 jaar tot AOW leeftijd: | | | |
| Startschaal ¹ | WML | n.v.t. | n.v.t. |
| 1e functiejaar | € 10,51 | € 11,31 | € 12,78 |
| 2e functiejaar | € 11,01 | € 11,73 | € 13,15 |
| 3e functiejaar | € 11,50 | € 12,15 | € 13,53 |
| 4e functiejaar | € 12,00 | € 12,56 | € 13,91 |
| 5e functiejaar | € 12,49 | € 12,99 | € 14,28 |
| 6e functiejaar | € 12,99 | € 13,40 | € 14,66 |

¹ Zie Artikel 17 Lid 2

| Leeftijd | Groep E | Groep F | Groep G |
|----------|---------|---------|---------|
| 15 jaar | € 5,94 | € 6,13 | € 6,60 |
| 16 jaar | € 6,60 | € 6,81 | € 7,33 |
| 17 jaar | € 7,92 | € 8,17 | € 8,80 |
| 18 jaar | € 9,24 | € 9,53 | € 10,26 |
| 19 jaar | € 10,55 | € 10,89 | € 11,73 |



| Leeftijd | Groep E | Groep F | Groep G |
|---------------------------|---------|---------|---------|
| 20 jaar | € 11,87 | € 12,25 | € 13,19 |
| 21 jaar | € 13,19 | € 13,62 | € 14,66 |
| 22 jaar tot AOW leeftijd: | | | |
| 1e functiejaar | € 13,19 | € 13,62 | € 14,66 |
| 2e functiejaar | € 13,57 | € 13,99 | € 15,08 |
| 3e functiejaar | € 13,95 | € 14,37 | € 15,50 |
| 4e functiejaar | € 14,32 | € 14,74 | € 15,92 |
| 5e functiejaar | € 14,71 | € 15,12 | € 16,34 |
| 6e functiejaar | € 15,08 | € 15,50 | € 16,75 |

Weeklonen per 1 januari 2019

| Leeftijd | Groep B | Groep C | Groep D |
|---------------------------|----------|----------|----------|
| 15 jaar | € 179,80 | € 193,45 | € 218,50 |
| 16 jaar | € 199,75 | € 214,95 | € 242,75 |
| 17 jaar | € 239,70 | € 257,90 | € 291,30 |
| 18 jaar | € 279,65 | € 300,90 | € 339,85 |
| 19 jaar | € 319,60 | € 343,90 | € 388,40 |
| 20 jaar | € 359,55 | € 386,85 | € 436,95 |
| 21 jaar | € 399,50 | € 429,85 | € 485,50 |
| 22 jaar tot AOW leeftijd: | | | |
| Startschaal ¹ | € 364,15 | n.v.t. | n.v.t. |
| 1e functiejaar | € 399,50 | € 429,85 | € 485,50 |
| 2e functiejaar | € 418,35 | € 445,65 | € 499,85 |
| 3e functiejaar | € 437,05 | € 461,65 | € 514,15 |
| 4e functiejaar | € 455,85 | € 477,35 | € 528,65 |
| 5e functiejaar | € 474,60 | € 493,45 | € 542,80 |
| 6e functiejaar | € 493,45 | € 509,35 | € 557,05 |

¹ Zie Artikel 17 Lid 2

| Leeftijd | Groep E | Groep F | Groep G |
|---------------------------|----------|----------|----------|
| 15 jaar | € 225,60 | € 232,85 | € 250,65 |
| 16 jaar | € 250,65 | € 258,70 | € 278,50 |
| 17 jaar | € 300,80 | € 310,45 | € 334,25 |
| 18 jaar | € 350,95 | € 362,20 | € 389,95 |
| 19 jaar | € 401,10 | € 413,90 | € 445,65 |
| 20 jaar | € 451,20 | € 465,65 | € 501,35 |
| 21 jaar | € 501,35 | € 517,40 | € 557,05 |
| 22 jaar tot AOW-leeftijd: | | | |
| 1e functiejaar | € 501,35 | € 517,40 | € 557,05 |
| 2e functiejaar | € 515,80 | € 531,55 | € 573,05 |
| 3e functiejaar | € 530,00 | € 546,05 | € 588,90 |
| 4e functiejaar | € 544,30 | € 560,20 | € 604,80 |
| 5e functiejaar | € 558,80 | € 574,65 | € 620,90 |
| 6e functiejaar | € 573,05 | € 589,00 | € 636,65 |

Maandlonen per 1 januari 2019

| Leeftijd | Groep B | Groep C | Groep D |
|----------|------------|------------|------------|
| 15 jaar | € 782,10 | € 841,50 | € 950,50 |
| 16 jaar | € 868,90 | € 935,00 | € 1.056,00 |
| 17 jaar | € 1.042,70 | € 1.121,90 | € 1.267,20 |
| 18 jaar | € 1.216,50 | € 1.308,90 | € 1.478,30 |



| Leeftijd | Groep B | Groep C | Groep D |
|---------------------------|------------|------------|------------|
| 19 jaar | € 1.390,30 | € 1.496,00 | € 1.689,50 |
| 20 jaar | € 1.564,00 | € 1.682,80 | € 1.900,70 |
| 21 jaar | € 1.737,80 | € 1.869,80 | € 2.111,90 |
| 22 jaar tot AOW-leeftijd: | | | |
| Startschaal ¹ | WML | n.v.t. | n.v.t. |
| 1e functiejaar | € 1.737,80 | € 1.869,80 | € 2.111,90 |
| 2e functiejaar | € 1.819,80 | € 1.938,60 | € 2.174,30 |
| 3e functiejaar | € 1.901,20 | € 2.008,20 | € 2.236,60 |
| 4e functiejaar | € 1.982,90 | € 2.076,50 | € 2.299,60 |
| 5e functiejaar | € 2.064,50 | € 2.146,50 | € 2.361,20 |
| 6e functiejaar | € 2.146,50 | € 2.215,70 | € 2.423,20 |

¹ Zie Artikel 17 Lid 2

| Leeftijd | Groep E | Groep F | Groep G |
|---------------------------|------------|------------|------------|
| 15 jaar | € 981,40 | € 1.012,90 | € 1.090,30 |
| 16 jaar | € 1.090,30 | € 1.125,30 | € 1.211,50 |
| 17 jaar | € 1.308,50 | € 1.350,50 | € 1.454,00 |
| 18 jaar | € 1.526,60 | € 1.575,60 | € 1.696,30 |
| 19 jaar | € 1.744,80 | € 1.800,50 | € 1.938,60 |
| 20 jaar | € 1.962,70 | € 2.025,60 | € 2.180,90 |
| 21 jaar | € 2.180,90 | € 2.250,70 | € 2.423,20 |
| 22 jaar tot AOW-leeftijd: | | | |
| 1e functiejaar | € 2.180,90 | € 2.250,70 | € 2.423,20 |
| 2e functiejaar | € 2.243,70 | € 2.312,20 | € 2.492,80 |
| 3e functiejaar | € 2.305,50 | € 2.375,30 | € 2.561,70 |
| 4e functiejaar | € 2.367,70 | € 2.436,90 | € 2.630,90 |
| 5e functiejaar | € 2.430,80 | € 2.499,70 | € 2.700,90 |
| 6e functiejaar | € 2.492,80 | € 2.562,20 | € 2.769,40 |

D. Lonen per 1 januari 2020

Uurlonen per 1 januari 2020

| Leeftijd | Groep B | Groep C | Groep D |
|---------------------------|---------|---------|---------|
| 15 jaar | € 4,84 | € 5,20 | € 5,88 |
| 16 jaar | € 5,38 | € 5,78 | € 6,53 |
| 17 jaar | € 6,45 | € 6,94 | € 7,84 |
| 18 jaar | € 7,53 | € 8,10 | € 9,14 |
| 19 jaar | € 8,60 | € 9,25 | € 10,45 |
| 20 jaar | € 9,68 | € 10,41 | € 11,76 |
| 21 jaar | € 10,75 | € 11,57 | € 13,06 |
| 22 jaar tot AOW-leeftijd: | | | |
| Startschaal ¹ | WML | n.v.t. | n.v.t. |
| 1e functiejaar | € 10,75 | € 11,57 | € 13,06 |
| 2e functiejaar | € 11,26 | € 11,99 | € 13,45 |
| 3e functiejaar | € 11,76 | € 12,42 | € 13,83 |
| 4e functiejaar | € 12,27 | € 12,84 | € 14,23 |
| 5e functiejaar | € 12,77 | € 13,28 | € 14,61 |
| 6e functiejaar | € 13,28 | € 13,71 | € 14,99 |

¹ Zie Artikel 17 Lid 2

| Leeftijd | Groep E | Groep F | Groep G |
|----------|---------|---------|---------|
| 15 jaar | € 6,07 | € 6,27 | € 6,75 |
| 16 jaar | € 6,75 | € 6,96 | € 7,49 |



| Leeftijd | Groep E | Groep F | Groep G |
|---------------------------|---------|---------|---------|
| 17 jaar | € 8,09 | € 8,35 | € 8,99 |
| 18 jaar | € 9,44 | € 9,75 | € 10,49 |
| 19 jaar | € 10,79 | € 11,14 | € 11,99 |
| 20 jaar | € 12,14 | € 12,53 | € 13,49 |
| 21 jaar | € 13,49 | € 13,92 | € 14,99 |
| 22 jaar tot AOW leeftijd: | | | |
| 1e functiejaar | € 13,49 | € 13,92 | € 14,99 |
| 2e functiejaar | € 13,88 | € 14,30 | € 15,42 |
| 3e functiejaar | € 14,26 | € 14,69 | € 15,85 |
| 4e functiejaar | € 14,65 | € 15,07 | € 16,27 |
| 5e functiejaar | € 15,04 | € 15,46 | € 16,71 |
| 6e functiejaar | € 15,42 | € 15,85 | € 17,13 |

Weeklonen per 1 januari 2020

| Leeftijd | Groep B | Groep C | Groep D |
|---------------------------|----------|----------|----------|
| 15 jaar | € 183,85 | € 197,80 | € 223,40 |
| 16 jaar | € 204,25 | € 219,75 | € 248,20 |
| 17 jaar | € 245,10 | € 263,70 | € 297,85 |
| 18 jaar | € 285,95 | € 307,65 | € 347,50 |
| 19 jaar | € 326,80 | € 351,60 | € 397,10 |
| 20 jaar | € 367,65 | € 395,55 | € 446,75 |
| 21 jaar | € 408,50 | € 439,50 | € 496,40 |
| 22 jaar tot AOW leeftijd: | | | |
| Startschaal ¹ | WML | | |
| 1e functiejaar | € 408,50 | € 439,50 | € 496,40 |
| 2e functiejaar | € 427,75 | € 455,70 | € 511,10 |
| 3e functiejaar | € 446,90 | € 472,05 | € 525,70 |
| 4e functiejaar | € 466,10 | € 488,10 | € 540,55 |
| 5e functiejaar | € 485,30 | € 504,55 | € 555,00 |
| 6e functiejaar | € 504,55 | € 520,80 | € 569,60 |

¹ Zie Artikel 17 Lid 2

| Leeftijd | Groep E | Groep F | Groep G |
|---------------------------|----------|----------|----------|
| 15 jaar | € 230,70 | € 238,05 | € 256,30 |
| 16 jaar | € 256,30 | € 264,50 | € 284,80 |
| 17 jaar | € 307,60 | € 317,45 | € 341,75 |
| 18 jaar | € 358,85 | € 370,35 | € 398,70 |
| 19 jaar | € 410,10 | € 423,25 | € 455,70 |
| 20 jaar | € 461,40 | € 476,15 | € 512,65 |
| 21 jaar | € 512,65 | € 529,05 | € 569,60 |
| 22 jaar tot AOW-leeftijd: | | | |
| 1e functiejaar | € 512,65 | € 529,05 | € 569,60 |
| 2e functiejaar | € 527,40 | € 543,50 | € 585,95 |
| 3e functiejaar | € 541,95 | € 558,35 | € 602,15 |
| 4e functiejaar | € 556,55 | € 572,80 | € 618,40 |
| 5e functiejaar | € 571,35 | € 587,60 | € 634,85 |
| 6e functiejaar | € 585,95 | € 602,25 | € 650,95 |

Maandlonen per 1 januari 2020

| Leeftijd | Groep B | Groep C | Groep D |
|----------|----------|----------|------------|
| 15 jaar | € 799,70 | € 860,40 | € 971,80 |
| 16 jaar | € 888,50 | € 955,90 | € 1.079,70 |



| Leeftijd | Groep B | Groep C | Groep D |
|--------------------------|------------|------------|------------|
| 17 jaar | € 1.066,20 | € 1.147,10 | € 1.295,60 |
| 18 jaar | € 1.243,90 | € 1.338,30 | € 1.511,60 |
| 19 jaar | € 1.421,60 | € 1.529,50 | € 1.727,40 |
| 20 jaar | € 1.599,30 | € 1.720,60 | € 1.943,40 |
| 21 jaar | € 1.777,00 | € 1.911,80 | € 2.159,30 |
| 22 jaar tot AOW-leeftijd | | | |
| Startschaal ¹ | WML | n.v.t. | n.v.t. |
| 1e functiejaar | € 1.777,00 | € 1.911,80 | € 2.159,30 |
| 2e functiejaar | € 1.860,70 | € 1.982,30 | € 2.223,30 |
| 3e functiejaar | € 1.944,00 | € 2.053,40 | € 2.286,80 |
| 4e functiejaar | € 2.027,50 | € 2.123,20 | € 2.351,40 |
| 5e functiejaar | € 2.111,10 | € 2.194,80 | € 2.414,30 |
| 6e functiejaar | € 2.194,80 | € 2.265,50 | € 2.477,80 |

¹ Zie Artikel 17 Lid 2

| Leeftijd | Groep E | Groep F | Groep G |
|---------------------------|------------|------------|------------|
| 15 jaar | € 1.003,50 | € 1.035,50 | € 1.114,90 |
| 16 jaar | € 1.114,90 | € 1.150,60 | € 1.238,90 |
| 17 jaar | € 1.338,10 | € 1.380,90 | € 1.486,60 |
| 18 jaar | € 1.561,00 | € 1.611,00 | € 1.734,30 |
| 19 jaar | € 1.783,90 | € 1.841,10 | € 1.982,30 |
| 20 jaar | € 2.007,10 | € 2.071,30 | € 2.230,00 |
| 21 jaar | € 2.230,00 | € 2.301,40 | € 2.477,80 |
| 22 jaar tot AOW-leeftijd: | | | |
| 1e functiejaar | € 2.230,00 | € 2.301,40 | € 2.477,80 |
| 2e functiejaar | € 2.294,20 | € 2.364,20 | € 2.548,90 |
| 3e functiejaar | € 2.357,50 | € 2.428,80 | € 2.619,40 |
| 4e functiejaar | € 2.421,00 | € 2.491,70 | € 2.690,00 |
| 5e functiejaar | € 2.485,40 | € 2.556,10 | € 2.761,60 |
| 6e functiejaar | € 2.548,90 | € 2.619,80 | € 2.831,60 |

E. Startschaal / Wettelijk minimumloon (Artikel 17 Lid 2)

| Ingangsdatum | per uur ^{1 2} | per week ¹ | per maand ¹ |
|----------------|------------------------|-----------------------|------------------------|
| 1 januari 2018 | € 9,59 | €364,15 | € 1.578,00 |

¹ Vermeld zijn de bedragen voor een 22-jarige en ouder.

² Door de overheid wordt het wettelijk minimumloon per uur niet officieel vastgesteld. Het uurloon in de tabel is naar boven afgerond. Als dit wordt omgerekend naar een week- of maandbedrag leidt dit tot een iets hoger bedrag per week of maand dan het wettelijk minimumloon per week of per maand. Het weekloon en het maandloon in de tabel zijn de officieel door de overheid vastgestelde wettelijke minimumbedragen.

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

Het wettelijk minimumloon wordt in beginsel jaarlijks per 1 januari en 1 juli herzien. Zie voor de actuele bedragen: www.rijksoverheid.nl

Wettelijke jeugdloonpercentages

Het wettelijk minimumloon voor werknemers van 15 t/m 21 jaar bedraagt een percentage van het wettelijk minimumloon. Vanaf 1 juli 2019 wordt het minimumjeugdloonpercentage voor 18-, 19-, 20- en 21 jarigen verhoogd. De percentages zijn als volgt:



| Leeftijd | % van het wettelijk minimumloon | |
|----------|---------------------------------|----------------------------|
| | met ingang van 1 juli 2017 | met ingang van 1 juli 2019 |
| 21 jaar | 85% | 100% |
| 20 jaar | 70% | 80% |
| 19 jaar | 55% | 60% |
| 18 jaar | 47,5% | 50% |
| 17 jaar | 39,5% | 39,5% |
| 16 jaar | 34,5% | 34,5% |
| 15 jaar | 30% | 30% |

F. Loon voor de werknemer met een arbeidsbeperking.

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

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

| | | Bedragen per maand 1 januari 2018 |
|-----------|------------|--------------------------------------|
| Aanvang | 100% WML | € 1.578,00 |
| Na 1 jaar | WML * 1,04 | € 1.641,12 |
| Na 2 jaar | WML * 1,08 | € 1.704,24 |
| Na 3 jaar | WML * 1,12 | € 1.767,36 |
| Na 4 jaar | WML * 1,16 | € 1.830,48 |
| Na 5 jaar | WML * 1,20 | € 1.893,60 |

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

BIJLAGE V INFORMATIE EN SCHEMA'S INZAKE VAKANTIERECHTEN EN VERJARING (ARTIKEL 26 EN ARTIKEL 27)

Onderscheid wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen

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

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

Schema volgorde opname wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen (artikel 27 lid 5)

In 2018 geldt het volgende opnameschema:

- wettelijke dagen van 2017;
- bovenwettelijke dagen van 2013;
- wettelijke dagen van 2018;
- bovenwettelijke dagen van 2013;
- bovenwettelijke dagen van 2015;
- bovenwettelijke dagen van 2016;
- bovenwettelijke dagen van 2017;
- bovenwettelijke dagen van 2018.

In 2019 geldt het volgende opnameschema:

- wettelijke dagen van 2018;
- bovenwettelijke dagen van 2014;
- wettelijke dagen van 2019;
- bovenwettelijke dagen van 2014;
- bovenwettelijke dagen van 2015;



6. bovenwettelijke dagen van 2016;
7. bovenwettelijke dagen van 2017
8. bovenwettelijke dagen van 2018
9. bovenwettelijke dagen van 2019.

In 2020 geldt het volgende opnameschema:

1. wettelijke dagen van 2019;
2. bovenwettelijke dagen van 2015;
3. wettelijke dagen van 2020;
4. bovenwettelijke dagen van 2015
5. bovenwettelijke dagen van 2015
6. bovenwettelijke dagen van 2017
7. bovenwettelijke dagen van 2018
8. bovenwettelijke dagen van 2019
9. bovenwettelijke dagen van 2020.

Overzicht vervaldata en verjaringsdata

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

| Opbouw | Vervaldatum | Verjaringsdatum |
|----------------------------|-------------|-----------------|
| wettelijke dagen 2017 | 1-7-2018 | |
| wettelijke dagen 2018 | 1-7-2019 | |
| wettelijke dagen 2019 | 1-7-2020 | |
| wettelijke dagen 2020 | 1-7-2021 | |
| bovenwettelijke dagen 2013 | | 31-12-2018 |
| bovenwettelijke dagen 2014 | | 31-12-2019 |
| bovenwettelijke dagen 2015 | | 31-12-2020 |
| bovenwettelijke dagen 2016 | | 31-12-2021 |
| bovenwettelijke dagen 2017 | | 31-12-2022 |
| bovenwettelijke dagen 2018 | | 31-12-2023 |
| bovenwettelijke dagen 2019 | | 31-12-2024 |
| bovenwettelijke dagen 2020 | | 31-12-2025 |

BIJLAGE XI REGLEMENT PARITAIRE COMMISSIE (ARTIKEL 49)

Artikel 1. Bevoegdheid

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

De commissie is bevoegd tot:

- a. het op verzoek van werkgever en/of werknemer adviseren over de uitleg en toepassing van bepalingen van deze cao volgens Artikel 51 respectievelijk bemiddelen in geval van verschil van interpretatie over de uitleg en toepassing van bepalingen van deze cao volgens Artikel 52 en;
- b. het behandelen van een door een werkgevers- of werknemersorganisatie of medezeggenschapsorgaan ingesteld beroep tegen de indeling van een bedrijf bij deze cao volgens Artikel 1Lid 3;
- c. het op verzoek van werkgever of groep van werkgevers verlenen van ontheffing van de toepassing van een of meer bepalingen van deze cao volgens Artikel 50.
- d. het besluiten op een bezwaar van werknemer tegen afwijzing door werkgever betreffende de deelname aan de seniorenregeling als bedoeld in Artikel 39 van deze cao.

Artikel 2 Samenstelling

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

Artikel 3. Indienen verzoek

1. Een verzoek als bedoeld in Lid 1 dient schriftelijk te worden ingediend bij de commissie per adres: Actor, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden of paritairecommissie@actor.nl en dient ten minste te bevatten:
 - a. de naam en het adres van de verzoeker;
 - b. de ondertekening door verzoeker;



- c. een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het verzoek;
 - d. de motivering van het verzoek
 - e. de dagtekening.
2. De verzoeker verschafft desgevraagd binnen een daartoe aangegeven termijn (aanvullende) gegevens en bescheiden, die voor de beoordeling van het verzoek nodig zijn.

Artikel 4 Behandeling verzoek

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

Artikel 5 Besluitvorming

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

Artikel 6 Slotbepalingen

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

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard voor een periode van twee jaar te rekenen vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit. Artikel 39 treedt in werking op 1 juli 2018.

Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen. Dit betekent in het licht van de gelijke behandelingswetgeving dat ten aanzien van bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt terwijl daarvoor een objectieve rechtvaardiging vereist is, partijen in de uitvoeringspraktijk moeten zorgen voor een legitiem doel waarbij de ingezette middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant



waarin het wordt geplaatst en vervalt na twee jaar te rekenen vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 12 april 2018

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes*