

# **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE DIERHOUDERIJ**

**1 juli 2012 tot en met 31 december 2013**

© 2012 Actor Bureau voor sectoradvies

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij de cao alsmede van Actor Bureau voor sectoradvies te Zoetermeer. Vanaf 1 november is de standplaats van Actor Woerden.

## VOORWOORD

Voor u ligt de Collectieve Arbeidsovereenkomst (cao) voor de Dierhouderij. Deze cao heeft een looptijd van 1 juli 2012 tot en met 31 december 2013.

De cao voor de Dierhouderij is afgesloten tussen:

- Land- en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO Nederland) te 's-Gravenhage, namens de bij haar aangesloten regionale organisaties,

enerzijds, en

- FNV Bondgenoten te Utrecht
- CNV Vakmensen te Utrecht

anderzijds.

### **Arbocatalogus**

Door sociale partners is in samenwerking met Stigas een aantal arbocatalogi opgesteld voor de sector dierhouderij die inmiddels zijn goedgekeurd door de Inspectie SZW. Dit zijn arbocatalogi voor de subsectoren melkvee en graasdieren, pluimveehouderij, varkenshouderij en paardenhouderij. De arbocatalogi zijn gepubliceerd op de website [www.agroarbo.nl](http://www.agroarbo.nl).

### **SAZAS**

Sociale partners bieden de gelegenheid om loondoorbetaling te verzekeren. Zie voor meer informatie bijlage VII inzake SAZAS.

## INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD .....	2
INHOUDSOPGAVE .....	3
HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN EN VERPLICHTINGEN .....	6
Artikel 1 Werkingssfeer .....	6
Artikel 1a Beperkte toepassing voor enkele groepen werknemers .....	6
Artikel 2 Definities .....	7
Artikel 3 Verplichtingen van de werknemers- en werkgeversorganisaties .....	8
Artikel 4 Verplichtingen van de werkgever .....	8
Artikel 5 Verplichtingen van de werknemer .....	10
HOOFDSTUK 2 DE ARBEIDSOVEREENKOMST .....	11
Artikel 6 Indienstneming en beëindiging van de arbeidsovereenkomst .....	11
Artikel 7 Bijzondere bepaling voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd .....	13
Artikel 8 Gelegenheidswerk .....	13
Artikel 9 Arbeid voor derden .....	13
HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN .....	15
Artikel 10 Bedrijfstijden en arbeidstijdenregelingen .....	15
Artikel 11 Pauzes .....	16
Artikel 12 Loon en toeslagen .....	16
Artikel 13 Arbeid op zon- en feestdagen en gedenkdagen .....	17
HOOFDSTUK 4 FUNCTIEWAARDERING EN BELONING .....	18
Artikel 14 Functie-indeling .....	18
Artikel 15 Beloning .....	18
Artikel 16 Lonen .....	19
Artikel 17 Brutoloonniveau en fiscale regelingen .....	20
HOOFDSTUK 5 BIJZONDERE VERGOEDINGEN .....	21
Artikel 18 Dienstwoning .....	21
Artikel 19 Afstandsvergoeding .....	21
Artikel 20 Bereikbaarheidsvergoeding .....	21
Artikel 21 Jubileumuitkering .....	22
Artikel 21a Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) .....	22
Artikel 21b BHV vergoeding .....	23
HOOFDSTUK 6 VAKANTIE EN VERLOF .....	24
Artikel 22 Vakantie .....	24
Artikel 22a Onderscheid wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen .....	25
Artikel 23 Mantelzorg .....	25
Artikel 24 Doorbetaald bijzonder verlof .....	26
Artikel 25 Vakonderwijs .....	27
Artikel 26 Prepensioneringsverlof .....	27

HOOFDSTUK 7	ARBEIDSONGESCHIKTHEID .....	28
Artikel 27	Ziekmelding en controlevoorschriften .....	28
Artikel 28	Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht .....	28
Artikel 28a	Maximale inspanningsverplichting werkgever .....	30
Artikel 28b	Verzuimbegeleiding .....	30
Artikel 28c	Branche RI&E.....	30
Artikel 29	Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever.....	31
Artikel 30	Arbeidsgeneeskundig onderzoek.....	31
HOOFDSTUK 8	OVERLIJDENSUITKERING, PENSIOEN EN VUT .....	32
Artikel 31	Uitkering bij overlijden .....	32
Artikel 32	Pensioen .....	32
Artikel 33	Regeling vrijwillig vervroegd uittreden (VUT) (SUWAS I) .....	32
HOOFDSTUK 9	OVERIGE BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD.....	33
Artikel 34	Sociale fondsen.....	33
Artikel 34a	Aanvulling WAO- en WW-uitkering oudere werknemers.....	33
Artikel 35	Vakbondsfaciliteiten.....	33
Artikel 36	Uitzendwerk en inleenkrachten.....	33
Artikel 37	Aanvulling bij werktijdverkorting.....	34
Artikel 37a	Huisvesting.....	34
Artikel 37b	Verdeling gedifferentieerde WGA premie .....	34
Artikel 37c	Onwerkbaar weer .....	34
HOOFDSTUK 10	BEROEPSCOMMISSIE, TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN, LOOPTIJD.....	35
Artikel 38	Beroep tegen cao-indeling.....	35
Artikel 39	Dispensatie .....	35
Artikel 39a	Uitleg cao-bepalingen.....	35
Artikel 39b	Geschillen over toepassing cao-bepalingen .....	35
Artikel 39c	Geschillenprocedure via rechter .....	36
Artikel 39d	Inspanning cao-partijen .....	36
Artikel 40	Tussentijdse wijzigingen.....	36
Artikel 41	Bepalingen in strijd met deze cao.....	36
Artikel 42	Beëindiging van de cao .....	36

BIJLAGEN.....	37
Bijlage I	Definities behorend bij artikel 2 sub i medezeggenschapsorgaan ..... 37
Bijlage II	Loonsom voor heffingen behorend bij artikel 2 sub x ..... 38
Bijlage III	Functiebeschrijvingen behorend bij artikel 14 ..... 39
Bijlage IV	Beroepsprocedure behorend bij artikel 14 lid 2 ..... 40
Bijlage V	Lonen behorend bij artikel 16..... 42
Bijlage VI	Informatie en schema's inzake vakantierechten en verjaring vanaf 1 januari 2012, behorend bij artikel 22 en 22a..... 53
Bijlage VII	Regeling inzake betaling bij ziekte (SAZAS) behorend bij artikel 28 lid 14 ..... 55
Bijlage VIII	Werkgevers zorgen voor een WGA-hiaatverzekering behorend bij artikel 28 lid 15 .. 56
Bijlage IX	Belangrijke bepalingen van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) behorend bij artikel 32 ..... 58
Bijlage X	SUWAS I behorend bij artikel 33 vervroegde uittreding ..... 60
Bijlage XI	Sociaal fonds Colland Arbeidsmarktbeleid behorend bij artikel 25 en 34 ..... 61
Bijlage XII	SUWAS II behorend bij artikel 34a..... 62
Bijlage XIII	Verdeling gedifferentieerde WGA premie behorend bij artikel 37b..... 63
Bijlage XIV	Geschillen over toepassing cao-bepalingen behorend bij artikel 39b ..... 64
Bijlage XV	Wet op de medische keuringen (WMK)..... 65
Bijlage XVI	Protocolbepalingen ..... 66
Bijlage XVII	Adressen cao-partijen..... 68
TREFWOORDENREGISTER.....	69

---

**Artikel 1      Werkingsfeer**

1. In deze cao wordt verstaan onder werkgever:  
ledere natuurlijke persoon of rechtspersoon die een onderneming uitoefent waarin de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak aan bedrijfsmatige productiegerichte dierhouderij wordt besteed.  
De arbeidsuren zijn inclusief de uren die via handmatige loonbedrijven, uitzendbureaus en overige derden binnen de onderneming aan dierhouderij worden besteed.
2. Juridisch zelfstandige delen van ondernemingen waarvan de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak worden besteed aan activiteiten als bedoeld in artikel 1 lid 1 van deze cao, vallen voor wat betreft dat deel van de onderneming onder deze cao, tenzij zij behoort of behoren tot een concern in de zin van artikelen 2 : 24a en volgende van het Burgerlijk Wetboek.
3. Indien de onderneming voldoet aan het bepaalde in de zin van de artikelen 2 : 24a en volgende van het Burgerlijk Wetboek én kan worden aangemerkt als een dochtermaatschappij, dan wel kan worden gerekend tot een groep, zoals bedoeld in artikel 2 : 24b van het Burgerlijk Wetboek én de bedrijfsactiviteiten zijn substantieel verschillend van aard in de verschillende dochterondernemingen of groepen van ondernemingen, dan is het de werkgever toegestaan om een keuze te maken voor één of meerdere cao's van de primaire agrarische sectoren, mits de keuze recht doet aan de totale activiteiten van de betrokken onderneming of ondernemingen.
4. Onverminderd wat in de voorgaande leden 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,
  - c. 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.
5. Tegen deze indeling door de werkgever kan beroep worden ingesteld volgens de procedure genoemd in artikel 38.
6. Uitzendbureaus zijn van de werkingssfeer uitgesloten, behoudens hetgeen is bepaald in artikel 36.
7. De stalhouderij c.q. werkgevers die paarden houden voor recreatieve doeleinden en of sportwedstrijden vallen niet onder de werkingssfeer van deze cao.

---

**Artikel 1a      Beperkte toepassing voor enkele groepen werknemers**

1. Op de werknemer die een feitelijk loon geniet dat het maximale SV premieloon te boven gaat, is hoofdstuk 3 (arbeidsduur en arbeidstijden) en hoofdstuk 4 (functiewaardering en beloning) van deze cao niet van toepassing.
2. Op de werknemer die aangesteld is in de functie van bedrijfsleider en een lager loon geniet dan het maximale SV-premieloon, is hoofdstuk 3 van deze cao niet van toepassing.  
Op de werknemer in een pluimvee-onderneming in de functie van vertegenwoordiger of relatiebeheerder met een loon dat hoger is dan het hoogste functiejaar in groep G, is hoofdstuk 3 van deze cao niet van toepassing.
3. De in de leden 1 en 2 bedoelde maximum premie-inkomensgrens voor werknemersverzekeringen bedraagt per 1 januari 2012 €50.064,-<sup>1</sup>.
4. Voor werknemers in functiegroep H geldt een loon dat hoger is dan het loon in functiegroep G, respectievelijk de functiejaar in functiegroep G.

---

<sup>1</sup> De premiegrens wordt jaarlijks herzien. Werkgevers ontvangen van UWV informatie hierover. Zie ook [www.rijksoverheid.nl/szw](http://www.rijksoverheid.nl/szw)  
20120967N eindtekst Cao Dierhouderij  
1 juli 2012 tot en met 31 december 2013

---

## Artikel 2 Definities

- a. **werkgever:**  
de natuurlijke persoon of rechtspersoon die een onderneming uitoefent zoals bedoeld in artikel 1.
- b. **werknemer:**  
hij of zij die een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek heeft met een werkgever als bedoeld onder artikel 2 sub a.  
Als werknemer in de zin van deze cao wordt niet beschouwd de stagiair.  
Daar waar het woord 'werknemer' is gebruikt, worden zowel mannen als vrouwen bedoeld.
- c. **stagiair:**  
iemand die in het kader van zijn studie of opleiding praktische ervaring opdoet in een onderneming.
- d. **zaterdaghulp:**  
de werknemer die uitsluitend werkzaamheden verricht op zaterdag.
- e. **feitelijk loon:**  
het door werkgever en werknemer overeengekomen brutoloon.
- f. **rooster:**  
een schriftelijke arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
- g. **functievolwassen leeftijd:**  
een leeftijd van 22 jaar of ouder.
- h. **jeugdige werknemers:**  
werknemers met een leeftijd van 21 jaar of jonger.
- i. **medezeggenschapsorgaan:**  
de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (zie bijlage I).
- j. **BW:**  
Burgerlijk Wetboek.
- k. **feestdagen:**  
Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, beide Kerstdagen, Koninginnedag en 5 mei. 5 mei is een feestdag indien deze door de overheid is aangewezen ter viering (lustrumjaar). Het eerstvolgende lustrumjaar is in 2015.
- l. **ouders en kinderen:**  
in deze cao zijn aan ouders en kinderen gelijkgesteld stief- en pleegouders en stief- en pleegkinderen.
- m. **arbeidsgehandicapte:**  
persoon met structureel functionele beperkingen.
- n. **maand**  
een kalendermaand.
- o. **maandloon:**  
het weekloon vermenigvuldigd met 52,2 en gedeeld door 12.
- p. **weekloon:**  
het bedrag als vermeld in de loonschalen dan wel hiervan afgeleid op grond van de desbetreffende bepalingen inzake loonsverhogingen, leeftijd, functiegroep en functiejaar.
- q. **uurloon:**  
het weekloon behorend bij de overeengekomen omvang van de arbeidsovereenkomst, gedeeld door het bij arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren per week.
- r. **bedrijfstijd:**  
de tijd dat er binnen of ten behoeve van de onderneming werkzaamheden verricht dienen te worden.
- s. **arbeidstijd:**  
de tijd gedurende welke de werknemer:  
a. werkzaamheden verricht dan wel daartoe ter beschikking van de werkgever moet blijven;

- b. geen arbeid verricht in verband met de viering van een erkende christelijke feestdag voor zover niet op een zaterdag of zondag vallend, dan wel in verband met de viering van de verjaardag van de koningin of een andere nationale feestdag;
- c. geen arbeid verricht wegens arbeidsongeschiktheid of ongeval, dan wel wegens vakantie, vakonderwijs of kort verzuim.
- t. **functie:**  
volgens de systematiek van het handboek functie-indeling agrarische sectoren de typering van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangesteld.
- u. **functiejaar:**  
het aantal jaren dat werkzaamheden in een bepaalde functie feitelijk zijn uitgeoefend.
- v. **loongroep:**  
de door de functie-indeling bepaalde loongroep vermeld in het loongebouw in artikel 15 en 16 en bijlage V.
- w. **bedrijfsleider:**  
degene die de leiding heeft over een bedrijf/onderneming of daar binnen van een organisatorische eenheid.
- x. **BTER-loon:**  
Bedrijfstakeigenregeling-loon; zie bijlage II.
- y. **uitzendkracht:**  
de natuurlijke persoon die door een uitzendonderneming, handmatig loonbedrijf, detacheringbureau of andere derde, ter beschikking wordt gesteld om werkzaamheden te verrichten onder de feitelijke leiding van de werkgever zoals genoemd in sub a.
- z. **uitzendbureau:**  
de natuurlijke of rechtspersoon met inbegrip van een handmatig loonbedrijf, detacheringbureau of andere derde, die een werknemer zoals bedoeld onder y. ter beschikking stelt van (uitzendt naar) de werkgever.

---

### Artikel 3 Verplichtingen van de werknemers- en werkgeversorganisaties

#### Algemeen

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

---

### Artikel 4 Verplichtingen van de werkgever

#### Algemeen

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.
2. De werkgever zal na overleg gelegenheid bieden om vakbondsactiviteiten te ondernemen voor zover dit de normale voortgang van de organisatie niet belemmert.
3. De werkgever als bedoeld in één van de hierna genoemde cao's (volgens de laatste verlenging allen geldig tot en met 31 maart 2001) verplicht zich jegens werknemers die bij de totstandkoming van deze cao reeds bij hem in dienst waren tot het volgende.  
De werkgever zal de individuele rechten die de werknemer door afwijkingen in zijn arbeidsovereenkomst ten opzichte van bedoelde cao's heeft opgebouwd, onverkort handhaven ingeval in deze cao geen afwijkende afspraak over het betrokken onderwerp is gemaakt:



Cao Paddenstoelenteelt  
Cao Landbouw  
Cao Tuinbouw  
Cao Boomkwekerij  
Cao Bloembollenbedrijf

#### **Gedraglijijn bij overname, fusie, reorganisatie en bedrijfsbeëindiging**

4. 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**

5. 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.
6. De werkgever zal bij aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet arbeidsgehandicapten. De werkgever zal er naar streven arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.
7. 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.
8. De werkgever is gehouden een zodanig beleid te voeren dat de werknemers in de werkorganisatie zoveel mogelijk worden gevrijwaard van ongewenste intimiteiten of intimidatie. Van ongewenste intimiteiten of intimidatie is sprake, indien de werknemer door oneigenlijk gebruik van gezag, waaraan betrokkene krachtens arbeidsovereenkomst is gehouden, uitdrukkelijk tegen zijn wil wordt gedwongen ongewenste gedragingen of seksuele handelingen te ondergaan. Tevens is sprake van ongewenste intimiteiten of intimidatie wanneer een werknemer in de werksituatie wordt geconfronteerd met woorden of daden op seksueel gebied, waarvan deze duidelijk laat blijken en/of pleger redelijkerwijs moet begrijpen, dat de werknemer deze ongewenst vindt.

#### **9. Bestrijdingsmiddelen**

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.

#### **10. Kleding en schoeisel**

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.
6. 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 Indienstneming en beëindiging van de arbeidsovereenkomst

#### 1. Aard van de arbeidsovereenkomst

Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:  
hetzij voor onbepaalde tijd;  
hetzij voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk.

#### 2. Proeftijd

Bij het aan gaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dan wel voor de duur van twee jaar of langer, kunnen werkgever en werknemer schriftelijk een proeftijd van maximaal twee maanden overeenkomen.

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor korter dan twee jaar kunnen werkgever en werknemer schriftelijk een proeftijd van maximaal een maand overeenkomen.

#### 3. Schriftelijke opgave inhoud arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en in tweevoud opgemaakt. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangt van de overeenkomst. Eventuele wijzigingen van de arbeidsovereenkomst worden overeenkomstig behandeld. De arbeidsovereenkomst bevat ten minste de gegevens zoals vermeld in artikel 655 BW, waaronder de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst.

#### 4. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Een dienstverband wordt beëindigd door opzegging, behoudens:  
ontslag met wederzijds goedvinden;  
ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW;  
ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 685 BW;  
tijdens of aan het einde van de proeftijd, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden opgezegd en zonder opzegtermijn wordt beëindigd.

#### 5. Opzegtermijnen algemeen

Voor opzegging heeft de werkgever toestemming van de aangewezen instantie nodig conform artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945. Bij de opzegging van het dienstverband gelden de opzegtermijnen, zoals genoemd in sub A en B van dit lid en het bepaalde in lid 6 van dit artikel. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de maand.

##### A. Opzegtermijn dienstverband voor onbepaalde tijd

- I. Tegenover een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is, bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
  - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
  - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
  - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
  - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
- II. Voor zover er uit hetgeen onder I. is bepaald geen langere opzegtermijn voortvloeit, bedraagt de door de werkgever in acht nemen termijn van opzegging tegenover een werknemer van vijftig jaar en ouder die voor onbepaalde tijd in dienst is, minimaal drie maanden.
- III. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.

## **B. Opzegtermijn dienstverband voor bepaalde tijd**

Ingeval een werknemer in dienst is voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk, eindigt de arbeidsovereenkomst zonder opzegging van rechtswege:

- a. op de kalenderdatum, of
- b. op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, of
- c. op de dag waarop de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen zodanig aflopen dat het aantal werknemers de benodigde capaciteit overtreft.

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

6. Indien de toestemming voor opzegging is verleend conform artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.

## **7. Einde bij arbeidsongeschiktheid**

- a. Voor de bepalingen in de hiernavolgende leden a en b 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 reïntegratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).
- b. Indien de werknemer zonder gegronde redenen geen of onvoldoende medewerking verleent aan bovenstaande bepalingen heeft de werkgever de mogelijkheid om de loondoorbetaling inclusief de aanvulling, na voorafgaande waarschuwing te staken en kan de werkgever, onverlet hetgeen is bepaald in lid c en d het dienstverband beëindigen via de daartoe aangewezen weg.
- c. Indien na 2 jaren van arbeidsongeschiktheid (ongeacht het arbeidsongeschiktheidspercentage) door de arbeidsdeskundige wordt vastgesteld dat er geen passende reïntegratiemogelijkheden zijn binnen het bedrijf van de werkgever kan het dienstverband worden beëindigd op voorwaarde dat volgens het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) voldoende re-integratieactiviteiten zijn verricht.
- d. Indien volgens het UWV onvoldoende reïntegratieactiviteiten door de werkgever zijn verricht is ontslag wegens arbeidsongeschiktheid na een periode van 3 jaar van arbeidsongeschiktheid mogelijk.
- e. In afwijking van het bepaalde in artikel 670 lid 1 BW zal een eventuele arbeidsongeschiktheid wegens ziekte -ongeval hieronder begrepen- niet aan een normale opzegging als bedoeld hiervoor in dit artikel onder lid 4 in de weg staan.
- f. Ingeval echter de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd of een dienstverband voor bepaalde tijd of bepaald werk, tenzij de werknemer op het tijdstip waarop opzegging plaats heeft 18 maanden of langer bij de betrokken werkgever onafgebroken in dienst is. In het laatste geval is artikel 670 BW onverkort van toepassing.

## **8. Einde bij bereiken pensioengerechtigde leeftijd**

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt.

---

**Artikel 7 Bijzondere bepaling voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd****In afwijking van het bepaalde in artikel 668a lid 1 BW geldt het volgende:**

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of bepaald werk gaat pas van rechtswege over in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, indien meer dan drie voor bepaalde tijd en/of bepaald werk aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen.
2. Voor arbeidsovereenkomsten die elkaar met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste overeenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. In onderling overleg tussen werkgever en werknemer kan een gesloten arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk eenmaal per jaar worden verlengd met maximaal één maand zonder dat sprake is van een aansluitende verlenging van deze arbeidsovereenkomst.

---

**Artikel 8 Gelegenheidswerk**

1. Deze cao verstaat onder gelegenheidsarbeiders:
  - a. De groep scholieren en studenten zoals bedoeld in de artikelen 3.13 lid 1 sub a van de Regeling ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv) van 16 december 2004, Staatsblad 2005, nr.36. Zie [www.colland.nl](http://www.colland.nl).
  - b. De overige categorieën arbeiders zoals bedoeld in het voormalig Besluit Gelegenheidsarbeiders Agrarisch Bedrijf, Staatscourant 12 januari 2004, nr. 6, te weten huisvrouwen/- mannen, asielzoekers en de zelfstandige boer die werkzaam is als gelegenheidswerker.
  - c. De uitkeringsgerechtigden als bedoeld in artikel 51 lid 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen.( Wfsv) van 16 december 2004, Staatsblad 2005, nr 36.
2. Voor de gelegenheidsarbeiders als bedoeld in lid 1 sub a en b geldt de voorwaarde dat hij maximaal acht aaneengesloten weken per kalenderjaar in dienstbetrekking mag staan tot dezelfde werkgever.
3. Voor de uitkeringsgerechtigden als bedoeld in lid 1 sub c geldt:
  - De duur van de dienstbetrekking is ten hoogste 6 weken aaneengesloten.
  - De werkgever is met de uitkeringsgerechtigde in het kalenderjaar niet eerder een dienstbetrekking aangegaan.
  - In het kalenderjaar is aan de uitkeringsgerechtigden door het UWV niet eerder vrijstelling voor een dienstbetrekking verleend.
4. De gelegenheidsarbeiders worden beloond volgens het voor hen geldende wettelijke bruto minimumloon. Zie bijlage V sub E voor de desbetreffende bedragen.
5. Voor zover van toepassing worden vakantierechten bij het einde van de dienstbetrekking afgerekend.
6. Inzake premieheffing voor gelegenheidsarbeiders bij de bedrijfstakfondsen sluiten cao-partijen zich aan bij de besluitvorming daaromtrent in het bestuur van die fondsen.

---

**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 werkzaamheden, al of niet betaald, te verrichten voor derden, dan wel voor eigen rekening. Dit verbod is van toepassing:

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

### Artikel 10 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 dagen

De 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. Op verzoek van de werknemer mag het aantal overeengekomen uren ook minder zijn dan 1983,6 uren (= 38 uur per week / 5 = 7,6 uren \* 261 werkdagen). Voor werknemers met een tijdelijk dienstverband gelden de aantallen uren naar evenredigheid.
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-, feest en gedenkdagen, 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 jonger dan 18 jaar zodanig, dat de werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van hetzij ten minste 12 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren, waarin tussen hetzij 22.00 uur en 06.00 uur, hetzij 23.00 uur en 07.00 uur begrepen is.

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 tijdsruimte 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-, feest-, gedenkdagen 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 met zijn medezeggenschapsorgaan of, voor zover de werkgever niet de verplichting heeft tot het instellen van een medezeggenschapsorgaan, de meerderheid van zijn werknemers dit in onderling overleg overeenkomen. De afspraken mogen niet in strijd zijn met de wet.

---

### **Artikel 11 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 12 Loon en toeslagen**

#### **Min- en meeruren**

1. De uren die de werknemer per dag of per week meer werkt dan is overeengekomen in het jaarschema zijn meeruren. De uren die de werknemer per dag of per week minder werkt dan is overeengekomen in het jaarschema zijn minuren. Voor het overeengekomen jaarschema zie artikel 10, lid 7.
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 ten minste eenmaal per jaar plaats, bij voorkeur bij het eindigen van het overeengekomen jaarschema.

#### *Uitbetaling en toeslag meeruren*

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



### Overuren:

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

Dag	Toeslag
Werken op een reguliere werkdag volgens het jaarschema maar meer dan de afgesproken aantal uren (=meeruren)	35%
Werken op een niet reguliere werkdag volgens het jaarschema (=overwerk)	35%
Werken op een niet reguliere werkdag (op verzoek werknemer)	-
Werken op een zon-, feest- of gedenkdag volgens het jaarschema (zie lid 6b)	100%
Werken op een zon-, feest- of gedenkdag en volgens het jaarschema een vrije dag (zie lid 6a)	150%

---

### Artikel 13 Arbeid op zon- en feestdagen en gedenkdagen

1. a. Op zondag, Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Kerstdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, 5 mei (de dag die door de overheid is aangewezen ter viering, het lustrumjaar), tweede Pinksterdag en Koninginnedag 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 12, lid 9.
2. Indien de werknemer prijs stelt op de viering van feestdagen, gedenkdagen, religieuze dagen en 1 mei, andere dan genoemd in vorige leden van dit artikel, kunnen hiervoor vakantie-uren worden opgenomen indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De werknemer kan voor de in dit lid bedoelde dagen desgewenst ook onbetaald verlof opnemen. De werknemer die gebruik wenst te maken van de in dit lid genoemde mogelijkheid, dient dit tijdig aan de werkgever kenbaar te maken.

## HOOFDSTUK 4 FUNCTIEWAARDERING EN BELONING

---

### Artikel 14 Functie-indeling

1. a. De functies van de werknemers zijn of worden op basis van het ORBA-systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen.  
b. De indeling is vermeld in het Functiehandboek Dierhouderij en is van toepassing op deze cao. Dit handboek is digitaal verkrijgbaar bij cao-partijen. Het maakt deel uit van deze cao. In Bijlage III is het referentieraster opgenomen.  
c. Bij elke functiegroep behoort een loonschaal gebaseerd op de cao. De loonschalen die de bruto uurlonen vermelden zijn als Bijlage V opgenomen.  
d. 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.
2. 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 IV voor informatie over deze procedure.
3. De functie-indeling is niet van toepassing op de gelegenheidswerkers als genoemd in artikel 8.

---

### Artikel 15 Beloning

1. **Leeftijdsschaal**
  - a. De werknemer die de in zijn loonschaal geldende functievolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdsschaal en ontvangt het loon dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin de verjaardag van de werknemer valt.
  - b. Het loon voor een werknemer t/m 20 jaar wordt afgeleid van het loon voor een werknemer van 21 jaar en ouder en wel volgens de hierna vermelde percentages:
    - 15 jaar 45%
    - 16 jaar 50%
    - 17 jaar 60%
    - 18 jaar 70%
    - 19 jaar 80%
    - 20 jaar 90%
    - 21 jaar 100%
2. **Diensttijd en ervaringsjaren**
  - I. Bij aanvang van de arbeidsovereenkomst wordt de werknemer ingeschaald in de functiegroep die van toepassing is.
  - II. Werknemers van 21 jaar en ouder ontvangen ten minste het aanvangsloon in de van toepassing zijnde functiegroep. Aan werknemers van 21 jaar en ouder in de functiegroepen B, C, D, E, F en G, wordt voor zover hun dienstverband in de betreffende functiegroep ten minste zes maanden heeft geduurd, en niet reeds het hoogste aantal functie jaren in de betreffende functiegroep is bereikt, telkens per 1 januari een functiejaar toegekend.
  - III. 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.
  - IV. Voor werknemers van 22 jaar en ouder met een dienstverband voor bepaalde tijd of bepaald werk, geldt het volgende.
    - a. Indien er -anders dan het bepaalde in sub II- 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.

- b. Indien een werknemer op grond van sub IVa recht heeft op een extra functiejaar, en vervolgens op 1 januari daaropvolgend op grond van sub II recht heeft op een extra functiejaar, blijft nadien in het kalenderjaar waarin deze 1 januari valt, sub IVa buiten toepassing bij een of meer volgende dienstverbanden.
- c. Voor zover hetgeen in sub IVa is bepaald zou leiden tot meer functiejaren dan er op grond van sub II aan de orde geweest zou zijn indien er over de betreffende kalenderjaren een doorlopend dienstverband zou hebben bestaan, blijft hetgeen in sub IVa is bepaald buiten toepassing.
- V. 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.
- VI. 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.
- VII. 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.

### **3. 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.

### **4. Loonspecificatie**

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

---

## **Artikel 16 Lonen**

- 1. Voor werknemers genoemd in artikel 14 lid 3 geldt het wettelijk minimumloon c.q. een daarvan afgeleid loon. Zie bijlage V sub E voor de bedragen van het wettelijk minimumloon.
- 2. Met inachtneming van artikel 1a lid 1 en 2 geldt het volgende:
  - a. Met ingang van 1 juli 2012 geldt een loonsverhoging van 1,25% over het feitelijk loon.
  - b. Met ingang van 1 januari 2013 geldt een loonsverhoging van 0,5% over het feitelijk loon.
  - c. Met ingang van 1 juli 2013 geldt een loonsverhoging van 0,5% over het feitelijk loon.
  - d. In de tabellen in bijlage V zijn de genoemde loonsverhogingen verwerkt voor de desbetreffende functiegroepen, en is de wijze waarop de loonsverhogingen worden berekend, vermeld.

---

## **Artikel 17    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 of spaarloonregelingen, wordt de werkgever toch geacht te hebben voldaan aan het brutoloonniveau zoals dat uit deze cao voortvloeit.
2. De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot fiscale brutering van het door hem in het betreffende kalenderjaar verschuldigde bedrag voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen.

## HOOFDSTUK 5 BIJZONDERE VERGOEDINGEN

### Artikel 18 Dienstwoning

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

### Artikel 19 Afstandsvergoeding

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

	meer dan 5 km	meer dan 10 km t/m 15 km	meer dan 15 km t/m 20 km	boven 20 km
Per 1 januari 2012	€ 2,80	€ 3,56	€ 4,97	€ 6,47
Per 1 juli 2012	€ 2,84	€ 3,60	€ 5,03	€ 6,55
Per 1 januari 2013	€ 2,85	€ 3,62	€ 5,06	€ 6,58
Per 1 juli 2013	€ 2,86	€ 3,64	€ 5,09	€ 6,61

2. Indien een werknemer vrijwillig verhuist naar een adres dat verder van de werkplek is gelegen, kan geen aanspraak gemaakt worden op een afstandsvergoeding gebaseerd op de nieuwe afstand. De oorspronkelijke woon-werkafstand blijft bepalend voor de toe te kennen vergoeding.
3. De in lid 1 vermelde vergoedingen worden aangepast overeenkomstig de loonsverhogingen in artikel 16 lid 2. Aanpassing van de vergoedingen vindt overigens plaats op de datum waarop ook de loonsverhoging ingaat. Voor de lopende cao-periode zijn deze aanpassingen verwerkt in de in lid 1 vermelde bedragen.
4. Ingeval er bij gebroken diensten of extra diensten op grond van artikel 10 ten behoeve van het verzorgen, voederen, transport of melken van dieren extra reiskosten zijn, worden deze extra kosten door de werkgever vergoed.
5. De vergoedingen worden verhoogd en vervolgens afgerond op 2 decimalen achter de komma per loonsverhoging.

### Artikel 20 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 een vergoeding betaald voor de tijd die hij voor het bedrijf bereikbaar moet zijn.
2. a. Er is een vergoeding per etmaal of deel van het etmaal in de periode gelegen tussen 18.00 uur op werkdagen en volgende werkdag en de volgende morgen 06.00 uur.  
b. Er is een vergoeding per etmaal of deel van het etmaal in de periode gelegen tussen 06.00 uur op een zaterdag, zondag of feestdagen en de volgende morgen 06.00 uur.  
c. De vergoeding geschiedt volgens de volgende tabel.

	vergoeding voor lid 2 sub a.	vergoeding voor lid 2 sub b.
Per 1 januari 2012	€ 15,25	€ 28,83
Per 1 juli 2012	€ 15,44	€ 29,19
Per 1 januari 2013	€ 15,52	€ 29,34
Per 1 juli 2013	€ 15,60	€ 29,49

- d. De in sub c vermelde vergoedingen worden aangepast overeenkomstig de loonsverhogingen in artikel 16 lid 2. Aanpassing van de vergoedingen vindt overigens plaats op de datum waarop ook de loonsverhoging ingaat.
  - e. Voor de lopende cao-periode zijn de aanpassingen van sub d verwerkt in de tabel.
  - f. De vergoedingen worden verhoogd en vervolgens afgerond op 2 decimalen achter de komma per loonsverhoging.
3. Deze bereikbaarheidsvergoeding geldt niet voor bedrijfsleiders.

---

## Artikel 21 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 2 genoemde uitkeringen naar rato.

---

## Artikel 21a Beroepsbegeleidende leerweg (BBL)

1. In overleg met de werkgever kunnen werknemers gedurende de looptijd van de cao een BBL opleiding volgen.
2. Voor deze BBL-opleiding geldt een vergoedingsregeling, waarbij de volgende voorwaarden van toepassing zijn:
  - a. Is de werknemer bij de aanvang van het cao-tijdvak nog geen 20 jaar en is het onderwijs theoretisch en/of praktisch van belang voor de onderneming, dan is sprake van doorbetaling van de scholingsdag gedurende 1 dag per week.
  - b. Als de werknemer in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg dagonderwijs volgt, dan geldt bij:
    - een volledig dienstverband: doorbetaling van een hele scholingsdag per week of bij
    - een deeltijddienstverband: doorbetaling van 10% van het loon over de arbeidstijd en schooltijd samen. Dit geldt ook indien het deeltijddienstverband overeengekomen is voor andere dagen dan die waarop de schooldag valt.

In de gevallen onder sub a. en b. is de werkgever verplicht aan werknemers die 18 jaar of ouder zijn het feitelijk loon, verhoogd met de voor hen geldende vaste toeslagen, door te betalen in de weken waarin de werknemer onderwijs volgt. Dit geldt ook voor werknemers van 16 of 17 jaar met een startkwalificatie.

- c. Als de subsidieregeling van Colland Arbeidsmarkt van toepassing is en de werknemer als bedoeld onder b een opleiding op niveau 2 of 3 volgt, geldt in afwijking van het bepaalde onder b:
  - bij volledig dienstverband: doorbetaling over een hele scholingsdag per week of
  - bij deeltijddienstverband: doorbetaling van 20% van het loon over de arbeidstijd en schooltijd samen. Dit geldt ook indien het deeltijddienstverband overeengekomen is voor andere dagen dan die waarop de schooldag valt.

- d. Als de werkgever loon betaalt op de schooldag op grond van lid 2 sub c, kan hij daarvoor een bijdrage van Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid aanvragen.

De uitvoering van deze afspraken, waaronder de subsidieregeling, vindt plaats conform de protocolafpraak opgenomen in bijlage XVI.

---

### **Artikel 21b 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 22 Vakantie

Per 1 januari 2012 is de vakantiewet (artikel 7:634 t/m 645 BW) veranderd. Door de nieuwe wetgeving ontstaat er verschil in behandeling tussen de wettelijke vakantiedagen en de bovenwettelijke vakantiedagen. Dit heeft ook gevolgen voor de opbouw van de vakantiedagen.

1. Opbouw van wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen
2. 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.
3. De werknemer in de leeftijd van 57 t/m 64 jaar heeft recht op bovenwettelijke vakantie-uren en wel naar de volgende maatstaf:
  - 57 t/m 59 jaar 7,6 uur
  - 60 jaar 15,2 uur
  - 61 jaar 22,8 uur
  - 62 jaar 30,4 uur
  - 63 jaar 38,0 uur
  - 64 jaar 45,6 uur
4. 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 uurDe hier genoemde uren en de uren genoemd in lid 4 van dit artikel bedragen tezamen maximaal 45,6 uren.
5. Vakantieaanspraken van een werknemer, die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van een werkgever is (geweest) worden naar evenredigheid toegekend.
6. 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.
7. 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.
8. Als de werknemer ziek is, bouwt hij de wettelijke vakantiedagen op zoals is bepaald in artikel 7: 634 van het Burgerlijk Wetboek.
9. 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.
10. 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 vakantierechten heeft genoten dan hem overeenkomstig deze cao toekomt, wordt het verschil met de werknemer verrekend.

11. 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.
12. De werknemer heeft aanspraak op een vakantietoeslag ten bedrage van 8,25% van het ten laste van de werkgever komende loon inclusief het loon over meeruren conform artikel 12 lid 4, alsmede van de uitkeringen waarop hij tijdens de dienstbetrekking krachtens de Ziektewet hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, van de Wet arbeid en zorg en de Werkloosheidswet aanspraak op een uitkering heeft.
13. Voor gelegenhedswerkers geldt dat over het rechtens geldende loon 20% toeslag wordt betaald bij het einde van de arbeidsovereenkomst ter compensatie van de opgebouwde vakantiedagen en vakantietoeslag.
14. Werknemers met een dienstverband die niet het gehele kalenderjaar en/of de standaard jaarurennorm hebben gewerkt, hebben naar evenredigheid recht op de normale vakantierechten.

---

## **Artikel 22a Onderscheid wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen**

Per 1 januari 2012 is de vakantiewet in het Burgerlijk Wetboek veranderd. Door de nieuwe wet ontstaat er onderscheid tussen wettelijke vakantiedagen en bovenwettelijke vakantiedagen. De wettelijke vakantiedagen vervallen op 1 juli na het jaar waarin ze werden opgebouwd. Voor de bovenwettelijke vakantiedagen geldt een andere regeling.

In Bijlage VI staat meer informatie over de nieuwe vakantiewet, de wettelijke vakantiedagen en de bovenwettelijke vakantiedagen, de nieuwe vervalttermijn en de oude en nieuwe verjaringstermijn en de volgorde van opname van de verlofdagen.

1. 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.
2. Met ingang van 1 januari 2012 brengt de werkgever, in de administratie van opgebouwde en opgenomen vakantiedagen, naast het saldo zoals genoemd in lid 1, onderscheid aan naar wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen.
3. De werknemer vraagt een vakantiedag of vakantieperiode schriftelijk aan. De werknemer ontvangt schriftelijk de toestemming of afwijzing over het opnemen van de vakantiedag(en).
4. Bij opname van vakantiedagen worden de dagen die het eerst dreigen te vervallen of te verjaren, het eerste benut voor opname. Zie bijlage VI met schema's voor de volgorde.

---

## **Artikel 23 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 24 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.
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.
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.
4. **Calamiteitenverlof**

Verlof met behoud van salaris voor een naar billijkheid te rekenen tijd wordt verstrekt aan de werknemer bij verhindering de arbeid 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.

---

**Artikel 25 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.
5. Zie bijlage XI inzake Colland Arbeidsmarktbeleid.

---

**Artikel 26 Prepensioneringsverlof**

1. Werknemers hebben in het jaar dat voorafgaat aan hun vut/ pensioengerechtigde leeftijd, recht op maximaal 5 dagen onbetaald verlof voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering.
2. De verlofdagen, opgenomen ingevolge het bepaalde onder sub 1, komen in mindering op de bovenwettelijke vakantiedagen ingevolge artikel 22 lid 3 en 4 tot een maximum van laatstgenoemde dagen.
3. De bovenwettelijk vakantiedagen ingevolge artikel 22 lid 3 en 4 en de verlofdagen bedoeld onder 1. mogen tezamen het aantal van 6 niet overschrijden.
4. Een werknemer die het onder 1. genoemde maximum aantal verlofdagen heeft genoten, kan hierop niet opnieuw een beroep doen.
5. Zie bijlage XI inzake Colland Arbeidsmarktbeleid.

## HOOFDSTUK 7 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

---

### Artikel 27 Ziekmelding en controlevoorschriften

1. De werknemer heeft zich bij arbeidsongeschiktheid en reïntegratie 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.
3. **Geneeskundige hulp invoeren**  
De werknemer moet binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp invoeren en dient zich gedurende het gehele verloop van de arbeidsongeschiktheid onder behandeling van de behandelende geneeskundige te stellen en diens voorschriften op te volgen.
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 28 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.
  - 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 reïntegratie 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 werknemers 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 6.
8. Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvulling op de loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in de vorige leden geldt, dat de werknemer niet meer zal ontvangen dan het overeengekomen naar tijdruimte vastgestelde loon.
9. 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.

10. a. Komt aan de werknemer naast een ZW-, WAO- of WIA-uitkering krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, of een collectieve arbeidsovereenkomst, ingeval van arbeidsongeschiktheid een geldelijke vergoeding of uitkering toe, dan wordt de verplichting van de werkgever verminderd met het bedrag van die vergoedingen of uitkeringen, inclusief de ZW-WAO- of WIA-uitkering.  
b. De werkgever is verplicht tot de in leden 1 en 2 genoemde doorbetaling en aanvulling behoudens voor zover de werknemer de in lid 13 sub a. genoemde geldelijke vergoedingen of uitkeringen niet ontvangt vanwege het zijnerzijds niet-nakomen van de daarbij behorende voorschriften.
11. 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.
12. 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.
13. a. De werkgever is bevoegd de betalingsverplichtingen die voortvloeien uit lid 1, 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.
14. SAZAS. 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 Sazas. Zie bijlage VII.
15. De werkgever biedt zijn werknemers de gelegenheid tot het deelnemen aan een collectieve verzekering voor het WGA-hiaat. De premie is voor rekening van de werknemer. Het niveau van deze uitkering moet aansluiten bij de loongerelateerde WGA-uitkering. Zie bijlage VIII.

---

#### **Artikel 28a Maximale inspanningsverplichting werkgever**

Ingeval van een werknemer met een arbeidsongeschiktheid van 0 tot 35% of van 35 tot 80% is de werkgever verplicht zich maximaal in te spannen om deze werknemer aan het werk te houden.

---

#### **Artikel 28b Verzuimbegeleiding**

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

---

#### **Artikel 28c 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](http://www.stigas.nl). De schriftelijke methode is op te vragen bij Stigas, als onderdeel van Colland. De kosten voor de eerste branche RI&E komt voor rekening van de werkgeverspartijen.

2. Partijen stemmen in met deze RI&E-methodiek. Het branchespecifieke RI&E- instrument is naar de stand van de wetenschap en conform het Model zoals bedoeld in het Arbobesluit artikel 2 lid 14b, ontwikkeld en wordt diensgevolge geacht actueel, volledig en betrouwbaar te zijn.
3. Indien een bedrijf de diensten met betrekking tot deskundige bijstand, conform de artikelen 13 en 14 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 zoals deze is gewijzigd op 1 juli 2005, betreft van één van de gecertificeerde Arbodiensten, verklaren partijen dat ook elders werkzame gecertificeerde deskundigen zonder (aanvullende)werknemersovereenstemming kunnen worden aangewezen als externe deskundige ondersteuning bij uitvoering en toetsing van een RI&E conform artikel 14 lid 1a. van de Arbeidsomstandighedenwet 1998. 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 29 Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever**

De werknemer heeft de in artikel 28 en artikel 28a bedoelde rechten niet:

1. 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 belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
2. zich niet heeft gehouden aan de controlevoorschriften conform art.27;
3. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
4. 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.
5. indien de werknemer niet meewerkt aan het verhalen van de onkosten op derden.

---

### **Artikel 30 Arbeidsgeneeskundig onderzoek**

1. Werknemers kunnen, volgens de volgende staffel, voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten verrichten:  
vanaf 35 t/m 44 jaar: één maal per drie jaar;  
vanaf 45 t/m 49 jaar: één maal per twee jaar;  
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 2 moeten worden uitgevoerd door een erkende Arbodienst.

## **HOOFDSTUK 8 OVERLIJDENSUITKERING, PENSIOEN EN VUT**

---

### **Artikel 31 Uitkering bij overlijden**

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

---

### **Artikel 32 Pensioen**

1. Er geldt een pensioenregeling conform bepalingen in Statuten en Reglementen van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw. Zie bijlage IX.
2. Deelname is verplicht met inachtneming van het gestelde in deze pensioenregeling.

---

### **Artikel 33 Regeling vrijwillig vervroegd uittreden (VUT) (SUWAS I)**

Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake vrijwillig vervroegde uittreding van werknemers. Partijen bij deze cao zijn deze afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen samen met andere agrarische sectoren. Deze regeling wordt in het kader van de nieuwe pensioenregeling afgebouwd. Voor werknemers die op 1 januari 2005 55-plusser zijn, geldt een overgangsregeling met een gestaffelde uittreedleeftijd. Zie bijlage X voor nadere informatie over de cao SUWAS I en de overgangsregeling.



## HOOFDSTUK 9 OVERIGE BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD

---

### Artikel 34 Sociale fondsen

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

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

Zie bijlage XI met nadere informatie over de cao Colland.

---

### Artikel 34a Aanvulling WAO- en WW-uitkering oudere werknemers

Er bestaat een afzonderlijke regeling voor aanvulling van de WAO- en WW-uitkering van oudere werknemers. Zie bijlage XII.

---

### Artikel 35 Vakbondsfaciliteiten

1. De werkgever zal de werknemersorganisaties, partij bij deze cao, in de gelegenheid stellen om, in overleg, een bezoldigde bestuurder toe te laten in zijn onderneming.
  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.
  6. De werkgever zal aan de personen bedoeld in de leden 1 en 2, voor uitoefening van hun functie faciliteiten verlenen, zoals het beschikbaar stellen van vergaderruimte.
  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 17 lid 2.
- 

### Artikel 36 Uitzendwerk en inleenkrachten

1. De artikelen 10 t/m 20 gelden ook voor uitzendwerkgevers en uitzendkrachten.
2. Van de diensten van uitzendbureaus zal door de werkgever slechts gebruik worden gemaakt indien de bedrijfsomstandigheden zulks onvermijdelijk maken.
3. De bepalingen in deze cao met betrekking tot de lonen en overige vergoedingen zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.

4. De uitzendkracht kan aan hetgeen onder lid 2 wordt vermeld direct rechten ontleen jegens het uitzendbureau.
5. Bij gebruikmaking van uitzendbureaus die niet gecertificeerd zijn volgens de NEN 4400 normen, is de inlenende werkgever ten opzichte van de ingeleende arbeidskrachten hoofdelijk aansprakelijk voor naleving van de arbeidsvoorwaarden zoals bedoeld in lid 2, voor de periode waarin voor de inlenende werkgever arbeid wordt verricht.
6. Tot de gecertificeerde uitzendbureaus worden gerekend de uitzendbureaus die opgenomen zijn in het register normering arbeid beheerd door de Stichting Normering Arbeid ([www.normeringarbeid.nl](http://www.normeringarbeid.nl))
7. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat de uitzendwerkgever op de uitzendkrachten de conform dit artikel van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden toepast.

---

### **Artikel 37 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 37a Huisvesting**

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

---

### **Artikel 37b Verdeling gedifferentieerde WGA premie**

1. Onder aftrek van het percentage van de WGA-rentehobbelopslag, kan de werkgever de helft van de lasten die voortkomen uit de individuele gedifferentieerde WGA premie in mindering brengen op het (netto-)loon van de werknemer (rentehobbel opslag 2012 0,07%). De rentehobbelopslag vervalt per 2013.
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.
3. Zie bijlage XIII.

---

### **Artikel 37c Onwerkbaar weer**

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

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

## HOOFDSTUK 10 BEROEPSCOMMISSIE, TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN, LOOPTIJD

---

### Artikel 38 Beroep tegen cao-indeling

1. Werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij deze cao, werkgevers, medezeggenschapsorganen of de meerderheid van het personeel als er nog geen medezeggenschapsorgaan is ingesteld, hebben de mogelijkheid bij een commissie van cao-partijen beroep in te stellen tegen de indeling van een bedrijf bij deze cao. Dit beroep is telkens mogelijk, indien de werkgever tot indeling van het bedrijf bij deze cao overgaat.
2. Dit beroep dient ingediend te worden binnen drie maanden nadat de werkgever schriftelijk kenbaar heeft gemaakt welke cao hij zal gaan toepassen in de onderneming.
3. Op een beroep tegen de indeling conform lid 1 van dit artikel, wordt binnen een termijn van drie maanden een beslissing genomen.
4. Het beroep dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de Paritaire commissie dierhouderij, per adres: Actor Bureau voor Sectoradvies, Postbus 28, 2700 AA Zoetermeer. Op 1 november 2012 wijzigt het postadres van Actor in: Stationsweg 1, 3445 AA Woerden.

---

### Artikel 39 Dispensatie

1. Indien er voldoende reden is naar het oordeel van werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij deze cao, kan er ontheffing verleend worden van één 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. Een aanvraag van een werkgever wordt ingediend via de werkgeversorganisaties. Een aanvraag van een werknemer wordt ingediend via de werknemersorganisaties.

---

### Artikel 39a Uitleg cao-bepalingen

1. Er bestaat een commissie die adviseert over de uitleg van cao-bepalingen.
2. De commissie bestaat uit vertegenwoordigers van cao-partijen.
3. Verzoeken om behandeling dienen schriftelijk per gewone brief of e-mail en gemotiveerd te worden ingediend bij de paritaire commissie dierhouderij, per adres Actor Bureau voor Sectoradvies, Postbus 28, 2700 AA Zoetermeer, of per e-mail: paritaire.commissie@actor.nl. Op 1 november 2012 wijzigt het postadres van Actor in: Stationsweg 1, 3445 AA Woerden.
4. Verzoeken om behandeling kunnen worden ingediend door individuele werknemers en/of werkgevers of hun gemachtigde.

---

### Artikel 39b Geschillen over toepassing cao-bepalingen

1. Er bestaat een commissie die in geval van geschillen over de toepassing van de cao een gemotiveerde uitspraak geeft.
2. De commissie bestaat uit vertegenwoordigers van cao-partijen.
3. De behandeling van geschillen is vastgelegd in een reglement. Zie bijlage XIV.
4. Verzoeken om behandeling kunnen worden ingediend door individuele werknemers en/of werkgevers of hun gemachtigde.
5. Hetgeen in dit artikel is bepaald laat onverlet hetgeen in artikel 39c is bepaald.

---

**Artikel 39c Geschillenprocedure via rechter**

Geschillen omtrent de toepassing van deze cao of omtrent arbeidsovereenkomsten gesloten tussen werkgevers en werknemers die aan deze cao gebonden zijn, worden, tenzij de bij het geschil betrokken partijen uitdrukkelijk anders overeengekomen zijn, beslist door de gewone rechter.

---

**Artikel 39d 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 40 Tussentijdse wijzigingen**

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

---

**Artikel 41 Bepalingen in strijd met deze cao**

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

---

**Artikel 42 Beëindiging van de cao**

Deze cao loopt van 1 juli 2012 tot en met 31 december 2013 en eindigt zonder enige vorm van opzegging van rechtswege na het verstrijken van de overeengekomen periode.

## BIJLAGEN

### **Bijlage I      Definities behorend bij artikel 2 sub i medezeggenschapsorgaan**

---

Inzake medezeggenschap in ondernemingen waar ten minste vijftig personen werkzaam zijn, kent de Wet op de ondernemingsraden de verplichting voor de ondernemer om een ondernemingsraad in te stellen (artikel 2 WOR).

Inzake medezeggenschap in kleine ondernemingen kent de wet de volgende medezeggenschapsorganen:

Art. 35c lid 1 WOR:

‘De ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel ten minste tien personen maar minder dan vijftig personen werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad is ingesteld, kan een personeelsvertegenwoordiging instellen, bestaande uit ten minste drie personen die rechtstreeks gekozen zijn bij geheime schriftelijke stemming door en uit in de onderneming werkzame personen.’

Art. 35d lid 1 WOR:

‘De ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel minder dan tien personen werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad is ingesteld, kan een personeelsvertegenwoordiging, als bedoeld in artikel 35c, eerste lid, instellen.’

Beide groepen vallen aldus onder het begrip ‘personeelsvertegenwoordiging’.

## **Bijlage II Loonsom voor heffingen behorend bij artikel 2 sub x**

---

1. De jaarlijkse heffingen genoemd in artikel 34 en bijlage II worden berekend naar het BTER-loon, als bedoeld in lid 3 en met dien verstande dat als maximum dagloon per dag wordt aangehouden anderhalf maal het maximum premiedagloon waarover de premies werknemersverzekeringen worden geheven.
2. Over tijdvakken van arbeidsongeschiktheid gelegen na het tijdvak van 104 weken als bedoeld in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek is over deze tijdvakken ontvangen uitkeringen ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO/WIA) of daarmee naar de aard en strekking gelijk te stellen uitkeringen of loonbetalingen geen heffing verschuldigd.
3. Het BTER-loon is het loon uit een dienstbetrekking zoals bedoeld in Hoofdstuk II van de Wet op de Loonbelasting 1964, waarbij artikel 11, eerste lid, onderdeel j en artikel 10 lid 4 buiten toepassing blijven. Tot het loon behoren niet:
  - a. hetgeen uit een vroegere dienstbetrekking als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964 wordt genoten met uitzondering van: hetgeen wordt genoten op grond van de artikelen 628, 628a en 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, alsmede hetgeen door de werknemer met een publiekrechtelijke dienstbetrekking wordt genoten op grond van naar aard en strekking overeenkomstige regelingen, en de aanvullingen daarop van degene tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat;
  - b. eindheffingbestanddelen als bedoeld in artikel 31, eerste lid, onderdeel b tot en met h, van de Wet op de loonbelasting 1964;
  - c. een vergoeding als bedoeld in artikel 46 van de Zorgverzekeringswet
  - d. uitkeringen op grond van een regeling als bedoeld in artikel 11, eerste lid, onderdeel j, onder 5<sup>o</sup>, van de Wet op de loonbelasting 1964;
  - e. het genot van een ter beschikking gestelde auto.

### Bijlage III Functiebeschrijvingen behorend bij artikel 14

Functie-Groep	Ondersteuning	Dierhouderij
<b>A</b>		
<b>B1</b>	Medewerker huishoudelijke dienst (01.01)	<b>B</b> Algemeen medewerker (04.01) Oogstmedewerker (04.02) Kuikenenter (04.03)
<b>B2</b>		
<b>C</b>	Medewerker kantine (01.02) Orderverzamelaar (01.03)	Medewerker broederij (04.04) Assistent agrarisch medewerker (04.05) Assistent dierenverzorger (04.06)
<b>D</b>	Vorkheftruckchauffeur (01.04) Logistiek medewerker (01.06)	Agrarisch medewerker (04.07) Voorwerker broederij (04.08) Productiemedewerker pelsdierhouderij (04.09)
<b>E</b>	Administratief medewerkster (01.07) Laboratorium medewerker (01.08) Tel./receptionist (01.09)	Dierenverzorger (04.10) Agrarisch medewerker melkveehouderij (04.11)
<b>F</b>	Chauffeur binnenland (01.10) Algemeen technisch medewerker A (01.11) Boekhoudkundig medewerker (01.12)	Allround agrarisch medewerker (04.12) Allround dierenverzorger (04.13) Allround agrarisch medewerker melkveehouderij (04.14)
<b>G</b>	Algemeen technisch medewerker B (01.13) Onderhoudsmonteur (01.14)	
<b>H</b>	Boekhouder (01.15) Hoofd logistiek (01.16)	

Voor adressen van cao-partijen: zie bijlage XVII.

#### Overige adressen:

Beroepscommissie functiewaardering  
per adres: Actor Bureau voor Sectoradvies  
Postbus 28  
2700 AA Zoetermeer  
079-32 92 030  
Op 1 november 2012 wijzigt het postadres van Actor in:  
Stationsweg 1, 3445 AA Woerden

Onderdeel Beroepsprocedure uit Functiehandboek Dierhouderij

### **Procedure van bezwaar en beroep**

Volgens de cao Dierhouderij heeft de werknemer het recht om bezwaar en beroep aan te tekenen tegen het door zijn werkgever genomen indelingsbesluit. Bezwaar en beroep zijn mogelijk als de werknemer van mening is dat zijn functie niet of (bij functiewijziging) niet meer juist is beschreven en ingedeeld. De hierop betrekking hebbende procedure bestaat uit een tweetal onderdelen of fases:

- Bezwaarfase (bij de eigen werkgever)
- Beroepsfase (bij de Centrale Beroepscommissie)

#### **Bezwaarfase**

Voordat een werknemer bezwaar indient, moet hij eerst proberen in goed overleg met zijn werkgever tot een oplossing te komen. De werknemer moet zijn bezwaar binnen 30 dagen na bekendmaking van het indelingsbesluit schriftelijk hebben ingediend bij de werkgever. Op zijn beurt moet de werkgever binnen 30 dagen na ontvangst van het bezwaar schriftelijk uitspraak doen of de oorspronkelijke indeling wordt gehandhaafd of gewijzigd. In het totaal bedraagt de interne behandeling van het bezwaar maximaal 60 dagen.

Als de werkgever niet binnen een termijn van 30 dagen uitspraak doet, mag de werknemer dit opvatten als een afwijzing. Dit geeft de werknemer dan het recht om gebruik te maken van de beroepsfase.

#### **Beroepsfase**

Als de bezwaarfase voor de werknemer geen bevredigende oplossing oplevert, kan hij beroep instellen bij de Centrale Beroepscommissie. Deze beroepsmogelijkheid geldt voor zowel georganiseerde als niet-georganiseerde werknemers. De Centrale Beroepscommissie bestaat uit vier leden. Twee leden zijn benoemd door de werknemersorganisaties en twee leden zijn benoemd door de werkgeversorganisaties, die betrokken zijn bij de cao Dierhouderij.

Een beroepschrift moet binnen 15 dagen na de interne behandeling van het bezwaar schriftelijk zijn aangemeld bij de Beroepscommissie functiewaardering. Indien de werkgever niet binnen de in de bezwaarfase genoemde termijn van 30 dagen uitspraak deed, moet een beroepschrift binnen 15 dagen na de laatste dag van die termijn worden aangemeld.

De Centrale Beroepscommissie zal vervolgens aan de indiener van het beroep, en eventueel diens werkgever, verzoeken om de volgende stukken:

- de inhoud van de functie waarop het beroep betrekking heeft. Dit moet gebeuren door middel van een ingevuld ORBA®-vragenformulier en/of functiebeschrijving. Het ingevulde vragenformulier en/of de functieomschrijving moeten voor akkoord worden ondertekend door zowel de functievervuller als de werkgever.
- het indelingsformulier waarmee de werkgever het indelingsbesluit aan de werknemer heeft meegedeeld.
- de schriftelijke uitspraak van de werkgever uit de bezwaarfase.
- een schriftelijke motivering van de werknemer, waarom hij beroep aantekent tegen de indeling van zijn functie.

De Centrale Beroepscommissie beoordeelt in hoeverre het voorgelegde beroep ontvankelijk is. Heeft het beroep daadwerkelijk betrekking op een indelingsgeschil of spelen er andere zaken die niets met het indelen van functie te maken hebben?



Als de beroepscommissie het beroep in behandeling neemt, laat zij zich bijstaan door functiewaarderingsdeskundigen van werknemers- en werkgeversorganisaties. Een unaniem advies van deze deskundigen zal door de beroepscommissie overgenomen worden. De Centrale Beroepscommissie en/of de functiewaarderingsdeskundigen kunnen er toe overgaan om de betrokken partijen bij het beroep uit te nodigen voor een mondelinge toelichting. De Centrale Beroepscommissie doet binnen een termijn van maximaal 3 maanden na ontvangst van het beroep uitspraak. De uitspraak van de commissie is bindend voor betrokken partijen.

De commissie kan ook besluiten om het beroep niet in behandeling te nemen. Hiervoor kunnen verschillende redenen aanwezig zijn. De commissie zal bij het niet in behandeling nemen van een beroep duidelijk aangeven wat hiervoor de reden is.

Wanneer de betreffende werknemer zich niet in deze reden kan vinden en lid is van een vakorganisatie, kan hij zich nog wenden tot de bestuurder van deze organisatie. Die zal het beroep voorleggen aan de functiewaarderingsdeskundige van de betreffende vakorganisatie en de functiewaarderingsdeskundige van de AWWN. Indien de functiewaarderingsdeskundigen het beroep in behandeling nemen geldt hun uitspraak, indien unaniem, als bindend.

Als de werknemer geen lid is van een vakorganisatie die bij de cao betrokken is, dient hij zich met zijn beroep te wenden tot de Beroepscommissie functiewaardering. In dat geval wordt het beroep afgehandeld door een functiewaarderingsdeskundige van de AWWN. Indien de functiewaarderingsdeskundige het beroep in behandeling neemt, geldt de uitspraak als bindend.

**A. Toelichting bij de berekening van de lonen per 1 juli 2012, per 1 januari 2013 en per 1 juli 2013**

**Berekeningswijze en afrondingen**

1. De lonen worden berekend door de weeklonen opgenomen in tabel (22 t/m 64 jaar), welke van kracht is tot de ingangsdatum van de verhoging, te verhogen met de loonsverhoging.
2. De weeklonen worden afgerond op 5 eurocent.
3. De uurlonen worden gevonden door het weekloon te delen door 38 en worden afgerond op twee decimalen.
4. De maandlonen worden gevonden door het afgeronde weekloon te vermenigvuldigen met de factor  $52,2/12$  en afgerond op 10 eurocent.
5. De weeklonen voor jeugdigen worden afgeleid van het niet afgeronde 1e functieloon van desbetreffende loongroep. Afronding vindt op dezelfde wijze plaats als hiervoor beschreven onder punten 3,4 en 5.

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

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

6. Over de weekloonbedragen zijn de volgende loonsverhogingen toegepast:  
per 1 juli 2012: 1,25%  
per 1 januari 2013: 0,50%  
per 1 juli 2013: 0,50%

Afronding weeklonen op 5 eurocenten.

7. Minima en maxima in vloeren per procent verhoging zijn vervallen.

## B. Lonen per 1 juli 2012 (in Euro's)

### Uurlonen per 1 juli 2012

<b>Uurlonen</b>			
<b>Leeftijd</b>	<b>Groep B</b>	<b>Groep C</b>	<b>Groep D</b>
15 jaar	€ 4,37	€ 4,70	€ 5,31
16 jaar	€ 4,86	€ 5,23	€ 5,90
17 jaar	€ 5,83	€ 6,27	€ 7,08
18 jaar	€ 6,80	€ 7,31	€ 8,26
19 jaar	€ 7,77	€ 8,36	€ 9,44
20 jaar	€ 8,74	€ 9,41	€ 10,62
21 jaar	€ 9,71	€ 10,45	€ 11,80
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 9,71	€ 10,45	€ 11,80
2e functiejaar	€ 10,17	€ 10,84	€ 12,15
3e functiejaar	€ 10,63	€ 11,22	€ 12,50
4e functiejaar	€ 11,08	€ 11,61	€ 12,85
5e functiejaar	€ 11,54	€ 12,00	€ 13,20
6e functiejaar	€ 12,00	€ 12,38	€ 13,54
<b>Leeftijd</b>	<b>Groep E</b>	<b>Groep F</b>	<b>Groep G</b>
15 jaar	€ 5,49	€ 5,66	€ 6,09
16 jaar	€ 6,09	€ 6,29	€ 6,77
17 jaar	€ 7,31	€ 7,55	€ 8,13
18 jaar	€ 8,53	€ 8,81	€ 9,48
19 jaar	€ 9,75	€ 10,06	€ 10,83
20 jaar	€ 10,97	€ 11,32	€ 12,19
21 jaar	€ 12,19	€ 12,58	€ 13,54
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 12,19	€ 12,58	€ 13,54
2e functiejaar	€ 12,54	€ 12,92	€ 13,93
3e functiejaar	€ 12,89	€ 13,28	€ 14,32
4e functiejaar	€ 13,23	€ 13,62	€ 14,71
5e functiejaar	€ 13,58	€ 13,97	€ 15,10
6e functiejaar	€ 13,93	€ 14,32	€ 15,48

## Weeklonen per 1 juli 2012

<b>Weeklonen</b>			
<b>Leeftijd</b>	<b>Groep B</b>	<b>Groep C</b>	<b>Groep D</b>
15 jaar	€ 166,10	€ 178,70	€ 201,80
16 jaar	€ 184,55	€ 198,55	€ 224,25
17 jaar	€ 221,45	€ 238,25	€ 269,10
18 jaar	€ 258,35	€ 277,95	€ 313,95
19 jaar	€ 295,30	€ 317,70	€ 358,80
20 jaar	€ 332,20	€ 357,40	€ 403,65
21 jaar	€ 369,10	€ 397,10	€ 448,50
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 369,10	€ 397,10	€ 448,50
2e functiejaar	€ 386,50	€ 411,75	€ 461,85
3e functiejaar	€ 403,80	€ 426,50	€ 475,00
4e functiejaar	€ 421,15	€ 441,05	€ 488,35
5e functiejaar	€ 438,50	€ 455,90	€ 501,50
6e functiejaar	€ 455,90	€ 470,60	€ 514,65
<b>Leeftijd</b>	<b>Groep E</b>	<b>Groep F</b>	<b>Groep G</b>
15 jaar	€ 208,45	€ 215,10	€ 231,60
16 jaar	€ 231,60	€ 239,00	€ 257,35
17 jaar	€ 277,90	€ 286,80	€ 308,80
18 jaar	€ 324,20	€ 334,60	€ 360,25
19 jaar	€ 370,55	€ 382,40	€ 411,70
20 jaar	€ 416,85	€ 430,20	€ 463,20
21 jaar	€ 463,15	€ 478,00	€ 514,65
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 463,15	€ 478,00	€ 514,65
2e functiejaar	€ 476,50	€ 491,10	€ 529,45
3e functiejaar	€ 489,70	€ 504,50	€ 544,10
4e functiejaar	€ 502,85	€ 517,55	€ 558,80
5e functiejaar	€ 516,20	€ 530,95	€ 573,65
6e functiejaar	€ 529,45	€ 544,15	€ 588,20

## Maandlonen per 1 juli 2012

<b>Maandlonen</b>			
<b>Leeftijd</b>	<b>Groep B</b>	<b>Groep C</b>	<b>Groep D</b>
15 jaar	€ 722,50	€ 777,30	€ 877,80
16 jaar	€ 802,80	€ 863,70	€ 975,50
17 jaar	€ 963,30	€ 1.036,40	€ 1.170,60
18 jaar	€ 1.123,80	€ 1.209,10	€ 1.365,70
19 jaar	€ 1.284,60	€ 1.382,00	€ 1.560,80
20 jaar	€ 1.445,10	€ 1.554,70	€ 1.755,90
21 jaar	€ 1.605,60	€ 1.727,40	€ 1.951,00
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 1.605,60	€ 1.727,40	€ 1.951,00
2e functiejaar	€ 1.681,30	€ 1.791,10	€ 2.009,00
3e functiejaar	€ 1.756,50	€ 1.855,30	€ 2.066,30
4e functiejaar	€ 1.832,00	€ 1.918,60	€ 2.124,30
5e functiejaar	€ 1.907,50	€ 1.983,20	€ 2.181,50
6e functiejaar	€ 1.983,20	€ 2.047,10	€ 2.238,70
<b>Leeftijd</b>	<b>Groep E</b>	<b>Groep F</b>	<b>Groep G</b>
15 jaar	€ 906,80	€ 935,70	€ 1.007,50
16 jaar	€ 1.007,50	€ 1.039,70	€ 1.119,50
17 jaar	€ 1.208,90	€ 1.247,60	€ 1.343,30
18 jaar	€ 1.410,30	€ 1.455,50	€ 1.567,10
19 jaar	€ 1.611,90	€ 1.663,40	€ 1.790,90
20 jaar	€ 1.813,30	€ 1.871,40	€ 2.014,90
21 jaar	€ 2.014,70	€ 2.079,30	€ 2.238,70
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 2.014,70	€ 2.079,30	€ 2.238,70
2e functiejaar	€ 2.072,80	€ 2.136,30	€ 2.303,10
3e functiejaar	€ 2.130,20	€ 2.194,60	€ 2.366,80
4e functiejaar	€ 2.187,40	€ 2.251,30	€ 2.430,80
5e functiejaar	€ 2.245,50	€ 2.309,60	€ 2.495,40
6e functiejaar	€ 2.303,10	€ 2.367,10	€ 2.558,70

## C. Lonen per 1 januari 2013 (in Euro's)

### Uurlonen per 1 januari 2013

<b>Uurlonen</b>			
<b>Leeftijd</b>	<b>Groep B</b>	<b>Groep C</b>	<b>Groep D</b>
15 jaar	€ 4,39	€ 4,73	€ 5,34
16 jaar	€ 4,88	€ 5,25	€ 5,93
17 jaar	€ 5,86	€ 6,30	€ 7,12
18 jaar	€ 6,83	€ 7,35	€ 8,30
19 jaar	€ 7,81	€ 8,40	€ 9,49
20 jaar	€ 8,79	€ 9,45	€ 10,68
21 jaar	€ 9,76	€ 10,50	€ 11,86
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 9,76	€ 10,50	€ 11,86
2e functiejaar	€ 10,22	€ 10,89	€ 12,21
3e functiejaar	€ 10,68	€ 11,28	€ 12,56
4e functiejaar	€ 11,14	€ 11,66	€ 12,92
5e functiejaar	€ 11,60	€ 12,06	€ 13,26
6e functiejaar	€ 12,06	€ 12,45	€ 13,61
<b>Leeftijd</b>	<b>Groep E</b>	<b>Groep F</b>	<b>Groep G</b>
15 jaar	€ 5,51	€ 5,69	€ 6,13
16 jaar	€ 6,13	€ 6,32	€ 6,81
17 jaar	€ 7,35	€ 7,59	€ 8,17
18 jaar	€ 8,58	€ 8,85	€ 9,53
19 jaar	€ 9,80	€ 10,11	€ 10,89
20 jaar	€ 11,02	€ 11,38	€ 12,25
21 jaar	€ 12,25	€ 12,64	€ 13,61
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 12,25	€ 12,64	€ 13,61
2e functiejaar	€ 12,60	€ 12,99	€ 14,00
3e functiejaar	€ 12,95	€ 13,34	€ 14,39
4e functiejaar	€ 13,30	€ 13,69	€ 14,78
5e functiejaar	€ 13,65	€ 14,04	€ 15,17
6e functiejaar	€ 14,00	€ 14,39	€ 15,56

## Weeklonen per 1 januari 2013

<b>Weeklonen</b>			
<b>Leeftijd</b>	<b>Groep B</b>	<b>Groep C</b>	<b>Groep D</b>
15 jaar	€ 166,95	€ 179,60	€ 202,85
16 jaar	€ 185,45	€ 199,55	€ 225,35
17 jaar	€ 222,55	€ 239,45	€ 270,45
18 jaar	€ 259,65	€ 279,35	€ 315,50
19 jaar	€ 296,75	€ 319,25	€ 360,60
20 jaar	€ 333,85	€ 359,20	€ 405,65
21 jaar	€ 370,95	€ 399,10	€ 450,75
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 370,95	€ 399,10	€ 450,75
2e functiejaar	€ 388,45	€ 413,80	€ 464,15
3e functiejaar	€ 405,80	€ 428,65	€ 477,40
4e functiejaar	€ 423,25	€ 443,25	€ 490,80
5e functiejaar	€ 440,70	€ 458,20	€ 504,00
6e functiejaar	€ 458,20	€ 472,95	€ 517,20
<b>Leeftijd</b>	<b>Groep E</b>	<b>Groep F</b>	<b>Groep G</b>
15 jaar	€ 209,45	€ 216,20	€ 232,75
16 jaar	€ 232,75	€ 240,20	€ 258,60
17 jaar	€ 279,30	€ 288,25	€ 310,35
18 jaar	€ 325,85	€ 336,25	€ 362,05
19 jaar	€ 372,35	€ 384,30	€ 413,80
20 jaar	€ 418,90	€ 432,35	€ 465,50
21 jaar	€ 465,45	€ 480,40	€ 517,20
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 465,45	€ 480,40	€ 517,20
2e functiejaar	€ 478,90	€ 493,55	€ 532,10
3e functiejaar	€ 492,15	€ 507,00	€ 546,80
4e functiejaar	€ 505,35	€ 520,15	€ 561,60
5e functiejaar	€ 518,80	€ 533,60	€ 576,50
6e functiejaar	€ 532,10	€ 546,85	€ 591,15

## Maandlonen per 1 januari 2013

<b>Maandlonen</b>			
<b>Leeftijd</b>	<b>Groep B</b>	<b>Groep C</b>	<b>Groep D</b>
15 jaar	€ 726,20	€ 781,30	€ 882,40
16 jaar	€ 806,70	€ 868,00	€ 980,30
17 jaar	€ 968,10	€ 1.041,60	€ 1.176,50
18 jaar	€ 1.129,50	€ 1.215,20	€ 1.372,40
19 jaar	€ 1.290,90	€ 1.388,70	€ 1.568,60
20 jaar	€ 1.452,20	€ 1.562,50	€ 1.764,60
21 jaar	€ 1.613,60	€ 1.736,10	€ 1.960,80
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 1.613,60	€ 1.736,10	€ 1.960,80
2e functiejaar	€ 1.689,80	€ 1.800,00	€ 2.019,10
3e functiejaar	€ 1.765,20	€ 1.864,60	€ 2.076,70
4e functiejaar	€ 1.841,10	€ 1.928,10	€ 2.135,00
5e functiejaar	€ 1.917,00	€ 1.993,20	€ 2.192,40
6e functiejaar	€ 1.993,20	€ 2.057,30	€ 2.249,80
<b>Leeftijd</b>	<b>Groep E</b>	<b>Groep F</b>	<b>Groep G</b>
15 jaar	€ 911,10	€ 940,50	€ 1.012,50
16 jaar	€ 1.012,50	€ 1.044,90	€ 1.124,90
17 jaar	€ 1.215,00	€ 1.253,90	€ 1.350,00
18 jaar	€ 1.417,40	€ 1.462,70	€ 1.574,90
19 jaar	€ 1.619,70	€ 1.671,70	€ 1.800,00
20 jaar	€ 1.822,20	€ 1.880,70	€ 2.024,90
21 jaar	€ 2.024,70	€ 2.089,70	€ 2.249,80
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 2.024,70	€ 2.089,70	€ 2.249,80
2e functiejaar	€ 2.083,20	€ 2.146,90	€ 2.314,60
3e functiejaar	€ 2.140,90	€ 2.205,50	€ 2.378,60
4e functiejaar	€ 2.198,30	€ 2.262,70	€ 2.443,00
5e functiejaar	€ 2.256,80	€ 2.321,20	€ 2.507,80
6e functiejaar	€ 2.314,60	€ 2.378,80	€ 2.571,50



## D. Lonen per 1 juli 2013 (in Euro's)

### Uurlonen per 1 juli 2013

<b>Uurlonen</b>			
<b>Leeftijd</b>	<b>Groep B</b>	<b>Groep C</b>	<b>Groep D</b>
15 jaar	€ 4,41	€ 4,75	€ 5,36
16 jaar	€ 4,91	€ 5,28	€ 5,96
17 jaar	€ 5,89	€ 6,33	€ 7,15
18 jaar	€ 6,87	€ 7,39	€ 8,34
19 jaar	€ 7,85	€ 8,44	€ 9,54
20 jaar	€ 8,83	€ 9,50	€ 10,73
21 jaar	€ 9,81	€ 10,56	€ 11,92
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 9,81	€ 10,56	€ 11,92
2e functiejaar	€ 10,27	€ 10,94	€ 12,28
3e functiejaar	€ 10,73	€ 11,34	€ 12,63
4e functiejaar	€ 11,19	€ 11,72	€ 12,98
5e functiejaar	€ 11,66	€ 12,12	€ 13,33
6e functiejaar	€ 12,12	€ 12,51	€ 13,68
<b>Leeftijd</b>	<b>Groep E</b>	<b>Groep F</b>	<b>Groep G</b>
15 jaar	€ 5,54	€ 5,72	€ 6,16
16 jaar	€ 6,16	€ 6,35	€ 6,84
17 jaar	€ 7,39	€ 7,62	€ 8,21
18 jaar	€ 8,62	€ 8,89	€ 9,58
19 jaar	€ 9,85	€ 10,16	€ 10,94
20 jaar	€ 11,08	€ 11,43	€ 12,31
21 jaar	€ 12,31	€ 12,71	€ 13,68
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 12,31	€ 12,71	€ 13,68
2e functiejaar	€ 12,67	€ 13,05	€ 14,07
3e functiejaar	€ 13,02	€ 13,41	€ 14,46
4e functiejaar	€ 13,37	€ 13,76	€ 14,85
5e functiejaar	€ 13,72	€ 14,11	€ 15,25
6e functiejaar	€ 14,07	€ 14,46	€ 15,63

## Weeklonen per 1 juli 2013

<b>Weeklonen</b>			
<b>Leeftijd</b>	<b>Groep B</b>	<b>Groep C</b>	<b>Groep D</b>
15 jaar	€ 167,75	€ 180,50	€ 203,85
16 jaar	€ 186,40	€ 200,55	€ 226,50
17 jaar	€ 223,70	€ 240,65	€ 271,80
18 jaar	€ 260,95	€ 280,75	€ 317,10
19 jaar	€ 298,25	€ 320,90	€ 362,40
20 jaar	€ 335,50	€ 361,00	€ 407,70
21 jaar	€ 372,80	€ 401,10	€ 453,00
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 372,80	€ 401,10	€ 453,00
2e functiejaar	€ 390,40	€ 415,85	€ 466,45
3e functiejaar	€ 407,85	€ 430,80	€ 479,80
4e functiejaar	€ 425,35	€ 445,45	€ 493,25
5e functiejaar	€ 442,90	€ 460,50	€ 506,50
6e functiejaar	€ 460,50	€ 475,30	€ 519,80
<b>Leeftijd</b>	<b>Groep E</b>	<b>Groep F</b>	<b>Groep G</b>
15 jaar	€ 210,50	€ 217,25	€ 233,90
16 jaar	€ 233,90	€ 241,40	€ 259,90
17 jaar	€ 280,65	€ 289,70	€ 311,85
18 jaar	€ 327,45	€ 337,95	€ 363,85
19 jaar	€ 374,20	€ 386,25	€ 415,85
20 jaar	€ 421,00	€ 434,50	€ 467,80
21 jaar	€ 467,80	€ 482,80	€ 519,80
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 467,80	€ 482,80	€ 519,80
2e functiejaar	€ 481,30	€ 496,00	€ 534,75
3e functiejaar	€ 494,60	€ 509,55	€ 549,55
4e functiejaar	€ 507,90	€ 522,75	€ 564,40
5e functiejaar	€ 521,40	€ 536,25	€ 579,40
6e functiejaar	€ 534,75	€ 549,60	€ 594,10

## Maandlonen per 1 juli 2013

<b>Maandlonen</b>			
<b>Leeftijd</b>	<b>Groep B</b>	<b>Groep C</b>	<b>Groep D</b>
15 jaar	€ 729,70	€ 785,20	€ 886,70
16 jaar	€ 810,80	€ 872,40	€ 985,30
17 jaar	€ 973,10	€ 1.046,80	€ 1.182,30
18 jaar	€ 1.135,10	€ 1.221,30	€ 1.379,40
19 jaar	€ 1.297,40	€ 1.395,90	€ 1.576,40
20 jaar	€ 1.459,40	€ 1.570,40	€ 1.773,50
21 jaar	€ 1.621,70	€ 1.744,80	€ 1.970,60
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 1.621,70	€ 1.744,80	€ 1.970,60
2e functiejaar	€ 1.698,20	€ 1.808,90	€ 2.029,10
3e functiejaar	€ 1.774,10	€ 1.874,00	€ 2.087,10
4e functiejaar	€ 1.850,30	€ 1.937,70	€ 2.145,60
5e functiejaar	€ 1.926,60	€ 2.003,20	€ 2.203,30
6e functiejaar	€ 2.003,20	€ 2.067,60	€ 2.261,10
<b>Leeftijd</b>	<b>Groep E</b>	<b>Groep F</b>	<b>Groep G</b>
15 jaar	€ 915,70	€ 945,00	€ 1.017,50
16 jaar	€ 1.017,50	€ 1.050,10	€ 1.130,60
17 jaar	€ 1.220,80	€ 1.260,20	€ 1.356,50
18 jaar	€ 1.424,40	€ 1.470,10	€ 1.582,70
19 jaar	€ 1.627,80	€ 1.680,20	€ 1.808,90
20 jaar	€ 1.831,40	€ 1.890,10	€ 2.034,90
21 jaar	€ 2.034,90	€ 2.100,20	€ 2.261,10
22 t/m 64 jaar:			
1e functiejaar	€ 2.034,90	€ 2.100,20	€ 2.261,10
2e functiejaar	€ 2.093,70	€ 2.157,60	€ 2.326,20
3e functiejaar	€ 2.151,50	€ 2.216,50	€ 2.390,50
4e functiejaar	€ 2.209,40	€ 2.274,00	€ 2.455,10
5e functiejaar	€ 2.268,10	€ 2.332,70	€ 2.520,40
6e functiejaar	€ 2.326,20	€ 2.390,80	€ 2.584,30

## E. Wettelijk minimumloon

Voor een aantal werknemers is het wettelijk minimumloon van toepassing.

Het betreft gelegenheidsarbeiders (zie artikel 8), uitzendkrachten (zie artikel 36), Wajongers (protocolbepaling 4). Bedragen worden hieronder opgesomd:

### Gegevens per 1 juli 2012

<u>Wettelijk minimumloon</u> **	per uur*	per week	per maand
1 juli 2012	€ 8,84	€ 336,05	€ 1.456,20

\*Bij de in deze sector gebruikelijke werkweek van 38 uur wordt het minimumuurloon als volgt vastgesteld: het bedrag van het wettelijk minimumloon per week gedeeld door 38.  
Per 1 juli 2012 € 336,05 gedeeld door 38.

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

\*\*Telkens per 1 januari en 1 juli wordt het wettelijk minimumloon herzien. Zie voor actuele bedragen: [www.rijksoverheid.nl/szw](http://www.rijksoverheid.nl/szw).

Werknemers van 15 t/m 22 jaar worden volgens het wettelijk jeugdloonpercentage beloond. De percentages zijn als volgt:

<u>Wettelijke jeugdloonpercentages</u>	leeftijd	% van het minimumloon
	22 jaar	85 %
	21 jaar	72,5%
	20 jaar	61,5%
	19 jaar	52,5%
	18 jaar	45,5%
	17 jaar	39,5%
	16 jaar	34,5%
	15 jaar	30%

## **Bijlage VI Informatie en schema's inzake vakantierechten en verjaring vanaf 1 januari 2012, behorend bij artikel 22 en 22a**

---

### Veranderde wetgeving

Per 1 januari 2012 is de Vakantiewet (Artikel 7:634 t/m 645 Burgerlijk Wetboek ) veranderd. Door de nieuwe wet ontstaat er verschil in behandeling tussen de wettelijke vakantiedagen en de bovenwettelijke vakantiedagen. De wettelijke vakantiedagen vervallen na een half jaar volgend op het jaar waarin ze werden opgebouwd. De overheid wil met het oog op de veiligheid en gezondheid van de werknemer het opnemen van vakantiedagen stimuleren. Voor de bovenwettelijke dagen blijft de verjaringstermijn van 5 jaren na het jaar waarin ze werden opgebouwd van kracht. Deze verjaringstermijn blijft ook bestaan voor de dagen die zijn opgebouwd voor 1 januari 2012.

Verder is in de nieuwe vakantiewet geregeld dat in geval van ziekte over de gehele ziekteperiode alleen de wettelijke vakantiedagen worden opgebouwd.

### Onderscheid wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen

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

a. Het aantal wettelijke vakantiedagen is 20 dagen per jaar bij een 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.

b. Voor de bovenwettelijke dagen vanaf 1 januari 2012 geldt een verjaringstermijn van 5 jaren.

c. Bovenwettelijke dagen in deze cao zijn de volgende:

- de dagen in artikel 22 lid 2 die de 20 dagen te boven gaan;
- de dagen in artikel 22 leden 3 en 4. Dat zijn de extra dagen voor 57-plussers en de extra dagen bij een langdurig dienstverband.

### Schema's behorend bij artikel 22A lid 4

*In 2012 geldt het volgende schema:*

- 1) wettelijke en bovenwettelijke dagen van 2007;
- 2) de dagen die per 1 juli 2013 vervallen, zijnde de wettelijke dagen opgebouwd in 2012;
- 3) wettelijke en bovenwettelijke dagen van 2008;
- 4) wettelijke en bovenwettelijke dagen van 2009;
- 5) wettelijke en bovenwettelijke dagen van 2010;
- 6) wettelijke en bovenwettelijke dagen van 2011;
- 7) bovenwettelijke dagen van 2012.

*In 2013 geldt het volgende schema:*

- 1) de dagen die per 1 juli 2013 vervallen, zijnde de wettelijke dagen opgebouwd in 2012;
- 2) wettelijke en bovenwettelijke dagen van 2008;
- 3) wettelijke en bovenwettelijke dagen van 2009;
- 4) de dagen die per 1 juli 2014 vervallen, zijnde de wettelijke dagen opgebouwd in 2013;
- 5) wettelijke en bovenwettelijke dagen van 2010;
- 6) wettelijke en bovenwettelijke dagen van 2011;
- 7) bovenwettelijke dagen van 2012;
- 8) bovenwettelijke dagen van het lopende jaar.

### Overzicht vervaldata en verjaringsdata

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

<b>Opbouw</b>	<b>Vervaldatum</b>	<b>Verjaringsdatum</b>
vakantiedagen 2007		31-12-2012
wettelijke dagen 2012	1-7-2013	
vakantiedagen 2008		31-12-2013
wettelijke dagen 2013	1-7-2014	
vakantiedagen 2009		31-12-2014
wettelijke dagen 2014	1-7-2015	
vakantiedagen 2010		31-12-2015
wettelijke dagen 2015	1-7-2016	
vakantiedagen 2011		31-12-2016
wettelijke dagen 2016	1-7-2017	
bovenwettelijke dagen 2012		31-12-2017
bovenwettelijke dagen 2013		31-12-2018
bovenwettelijke dagen 2014		31-12-2019
bovenwettelijke dagen 2015		31-12-2020
bovenwettelijke dagen 2016		31-12-2021

## **Bijlage VII Regeling inzake betaling bij ziekte (SAZAS) behorend bij artikel 28 lid 14**

---

SAZAS biedt verzuim- en inkomensoplossingen voor werkgevers, werknemers én zelfstandigen, zoals een verzuimverzekering voor betaling bij arbeidsongeschiktheid.

De werkgevers en vakbonden in de agrarische sector bieden binnen Colland de SAZAS Ziekteverzuimverzekering aan. Deze verzekering kent een Basispakket voor de werkgever en een Pluspakket voor de werknemer. De werkgever kan uit vijf varianten kiezen voor de hoogte van een vergoeding van SAZAS bij zijn loondoorbetalingsplicht aan de werknemer in de eerste twee ziektejaren.

Een werknemer die in dienst is bij een werkgever die bij SAZAS is aangesloten, neemt automatisch deel aan het Pluspakket, tenzij hij aangeeft dat hij dit niet wil. Voor het Pluspakket betaalt de werknemer 0,7% van zijn loon (premieniveau 2012).

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

- het tweede half jaar van ziekte: 10%. Opgeteld bij de betaling van de werkgever ontvangt de werknemer zijn volledige loon;
- het tweede jaar van ziekte: 15% aanvulling. Opgeteld bij de betaling van de werkgever ontvangt de werknemer ook dan zijn volledige loon;
- het derde tot en met het zevende ziektejaar (dit zijn de eerste vijf jaren binnen de WIA): 10% aanvulling berekend over het verzekerd loon. Daarnaast kent het Pluspakket ook een dekking voor het WGA-hiaat. SAZAS vult vanaf 1 januari 2009, als er sprake is van een WGA-hiaat, de WGA-vervolguitkering aan tot maximaal 70% van het laatstverdiende loon (gemaximeerd tot het wettelijk maximum dagloon). Deze dekking loopt, zolang er sprake is van een hiaat, door tot de 65 jarige leeftijd van de werknemer.

Bij beëindiging van de verzekering door de werkgever na 1 januari 2009 heeft de werknemer de mogelijkheid om binnen twee maanden na einde van de verzekering het Pluspakket zelf voort te zetten. In dat geval geldt een individuele premie van 0,9% (premieniveau 2012). Bij een verzoek om voorzetting na 2 maanden dient een gezondheidsverklaring te worden overlegd.

Daarnaast biedt SAZAS een WGA Eigenrisicodragerverzekering aan voor werkgevers en een Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor Agrarische Zelfstandigen. Ook is er een WIA pakket en een WGA hiaatverzekering. Kijk voor meer informatie op [www.sazas.nl](http://www.sazas.nl).

De inhoud van deze bijlage is met de grootste zorg samengesteld. Aan de inhoud kunnen echter geen rechten worden ontleend. Voor meer informatie raden wij u aan contact op te nemen met SAZAS telefoon: 071-5689199. Of stuur een mail naar [info@sazas.nl](mailto:info@sazas.nl). Zie ook [www.sazas.nl](http://www.sazas.nl).

## **Bijlage VIII Werkgevers zorgen voor een WGA-hiaatverzekering behorend bij artikel 28 lid 15**

---

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

### **Wat zegt de CAO?**

In de CAO Dierhouderij is afgesproken dat de werkgever verplicht is zijn werknemers een WGA-hiaatverzekering aan te bieden. De werkgever kan deze verzekering meestal makkelijker en goedkoper aanbieden dan dat de werknemer zich op eigen gelegenheid verzekert.

De werknemer kan ingaan op het aanbod voor de WGA-hiaatverzekering, maar is dit niet verplicht. De premie wordt betaald door de werknemer. Dat kan rechtstreeks, maar de werknemer kan ook met de werkgever afspreken dat de premie ingehouden wordt op het salaris van de werknemer.

### **Wat is het WGA-hiaat?**

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

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

De WGA-hiaatverzekering is een verzekering die veel wordt afgesloten. De meeste ziekte-verzuim- en arbeidsongeschiktheidsverzekeraars hebben de verzekering in hun pakket.

Met een WGA-hiaatverzekering krijgt een werknemer die arbeidsongeschikt is en zijn rest-capaciteit onvoldoende weet te benutten, een aanvulling op zijn WGA uitkering.

### **SAZAS**

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

Door deze verzekering is de verzekerde werknemer gegarandeerd van een inkomen van tenminste 70% van het voor hem verzekerd jaarloon. Bij werken kan dit zelfs nog toenemen.

### **Niet bij SAZAS aangesloten**

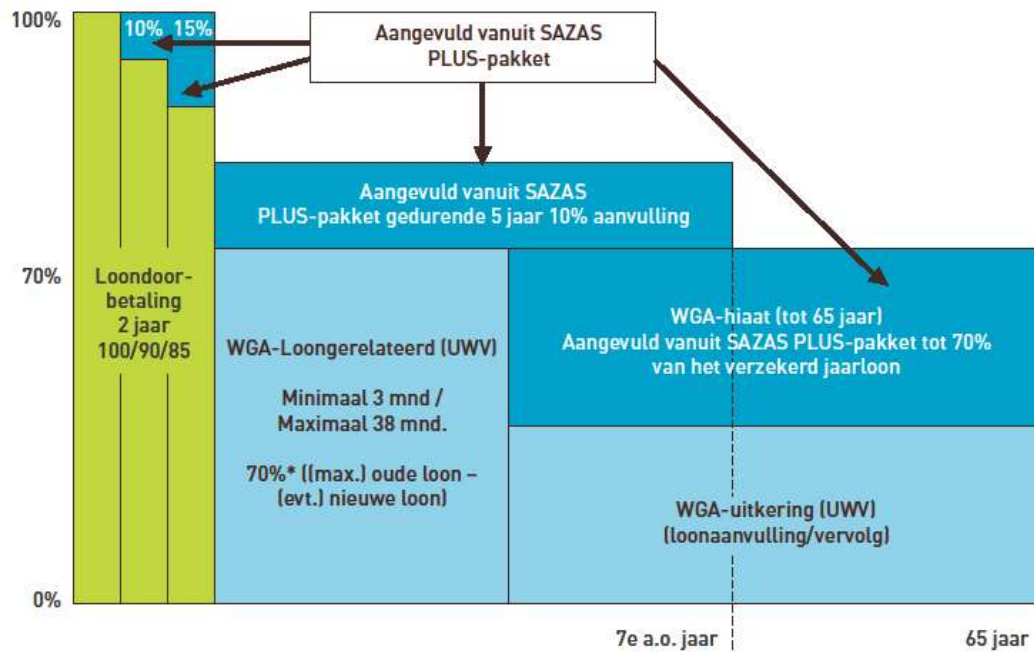
Werkgevers die zelf niet bij SAZAS zijn aangesloten kunnen voor hun werknemers nu ook terecht bij SAZAS. De premie voor de SAZAS WGA-hiaatverzekering is 0,25% (2012) van het brutoloon.

### **Wat is de SAZAS WGA-hiaat verzekering?**

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



## Voorbeeld



## Voordelen

- Aantrekkelijke premie
- Werknemer voor slechts enkele euro's per maand verzekerd
- SAZAS werkt zonder winstoogmerk
- Inkomen blijft op constant peil bij WGA hiaat (70% van het verzekerd jaarloon)
- Aanvulling op WGA hiaat tot 65 jarige leeftijd
- Snel en gemakkelijk af te sluiten
- SAZAS is sectorspecialist

## Meer weten

Kijk op [www.sazas.nl](http://www.sazas.nl) voor meer informatie over de SAZAS WGA verzekering. U vindt meer informatie over de WIA op [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl) of [www.szw.nl](http://www.szw.nl)

U kunt ook contact opnemen met de klantenservice via 071-5689199 of stuur een email naar [info@sazas.nl](mailto:info@sazas.nl).

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

## **Bijlage IX Belangrijke bepalingen van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) behorend bij artikel 32**

---

Voor werknemers in de agrarische bedrijfstak geldt de pensioenregeling van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL). De regeling wordt uitgevoerd door TKP.

De pensioenregeling is met ingang van 1 januari 2007 ingrijpend gewijzigd. Hieronder vindt u de hoofdlijnen van de regeling. Als u bent geboren voor 1 januari 1966 en u werkte al voor 1 januari 2007 in de agrarische bedrijfstak dan zijn er waarschijnlijk overgangsmatregelen voor u getroffen. Deze worden in uw jaarlijkse pensioenoverzicht nader uitgelegd. Als u meer informatie wilt over uw persoonlijke situatie, raden wij u aan contact op te nemen met het Klant Contact Center.

Werknemers die 21 jaar of ouder zijn en in dienst komen bij een agrarische onderneming beginnen meteen met hun pensioenopbouw. De pensioenopbouw stopt als de werknemer buiten de bedrijfstak gaat werken of met pensioen gaat.

Pensioen bij het BPL kan bestaan uit:

- ouderdomspensioen (vanaf 65 jaar tot overlijden);
- partnerpensioen (uitkering voor de partner als de werknemer overlijdt);
- reparatie Anw-gat (een aanvulling op het partnerpensioen);
- wezenpensioen (uitkering voor de kinderen tot 18 jaar als de werknemer overlijdt);
- arbeidsongeschiktheidspensioen (een aanvulling op de WAO-uitkering).

### **Ouderdomspensioen**

Elk jaar wordt 2%(\*) pensioen opgebouwd. Dit gebeurt over alle (bruto) loonbestanddelen, waaronder begrepen de vakantietoeslag en eventuele andere toeslagen, maar na aftrek van een dagfranchise. De franchise bedraagt in 2012

€ 48,00 per dag (voor parttimers gelden andere regels). Hierdoor wordt er rekening gehouden met het feit dat u vanaf uw 65ste ook een AOW-uitkering van de overheid krijgt.

De pensioenregeling kent een bepaald maximumloon tot waar pensioen wordt opgebouwd. De grens daarvoor wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld en ligt voor 2012 op € 50.064,00. Over het deel van het loon dat boven deze grens komt, wordt binnen deze regeling geen pensioen opgebouwd. Wel kan een werkgever voor zijn werknemers een aparte excedentregeling afspreken.

Hoeveel pensioen er in totaal wordt opgebouwd, is afhankelijk van de hoogte van het loon, hoe lang de werknemer meedoet aan de regeling en het soort pensioenregeling. De pensioenregeling van het BPL is een middelloonregeling: een regeling waarbij elk jaar een vast percentage aan pensioen wordt opgebouwd. Het pensioen wordt niet automatisch waardevast gehouden, maar verhoogd wanneer het bestuur daartoe besluit.

Standaard gaat het ouderdomspensioen in op de eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt. Maar werknemers kunnen onder voorwaarden al vanaf 60 jaar met pensioen gaan. De pensioenuitkering wordt dan wel lager omdat het over een langere periode moet worden uitgekeerd. Het ouderdomspensioen gaat uiterlijk op 65 jaar in. Dan stopt ook de pensioenopbouw.

(\*) In 2011 werd als onderdeel van het bij de Nederlandse Bank ingediende herstelplan de opbouw over 2012 verlaagd naar 1,85%.

### **Partnerpensioen**

Als een werknemer overlijdt, heeft zijn of haar partner normaal gesproken recht op partner-pensioen. Vanaf 1 januari 2007 bedraagt het partnerpensioen 70% van het ouderdoms-pensioen. Dit was ook het geval in de pensioenregeling vóór 2002. Tussen 2002 en 2007 was het partnerpensioen op risicobasis

verzekerd. Het partnerpensioen bedroeg toen 64% van het ouderdompensioen. Uw partner kon toen alleen aanspraak maken op een partner-pensioen wanneer u kwam te overlijden terwijl u nog pensioen opbouwde in het fonds.

Vlak voor de pensioendatum kan het partnerpensioen (deels) worden uitgeruild voor ouderdompensioen. Dit kan ook als de deelname aan de pensioenregeling wordt beëindigd. Uitrui van partnerpensioen is een optie als iemand alleenstaand is, maar ook als de partner zelf een inkomen of pensioen heeft. Voor uitruil is altijd schriftelijke toestemming van de partner vereist. Hiermee komt het recht op (dat deel van het) partnerpensioen te vervallen.

Bij overlijden kan een ex-partner recht hebben op bijzonder partnerpensioen. Dit wordt in mindering gebracht op het partnerpensioen van de eventuele huidige partner. Het bijzonder partnerpensioen is vanaf 1 januari 2007 ook van toepassing als iemand ongehuwd, niet-geregistreerd samenwoont. De werknemer is dan verplicht om de beëindiging van de samenwoning schriftelijk bij het pensioenfonds te melden en daarvan een bewijs te overleggen. Het bijzonder partnerpensioen bedraagt 70% van het ouderdompensioen dat is opgebouwd tot de datum waarop het huwelijk, partnerschap of de (niet-geregistreerde) samenwoning is beëindigd.

Let op: tussen 2002 en 2007 was het partnerpensioen op risicobasis verzekerd. Dit betekent dat het partnerpensioen niet werd opgebouwd, maar alleen verzekerd was. Er is dus geen recht op partnerpensioen over die periode.

### **Reparatie ANW-gat**

Deze regeling biedt een aanvulling op het partnerpensioen. Als een werknemer vóór pensionering komt te overlijden en zijn of haar partner geen of gedeeltelijk recht heeft op een Anw-uitkering van de overheid maar recht had op een AWW-uitkering, kan de partner in aanmerking komen voor reparatie van het Anw-gat. Deelnemers aan de pensioenregeling zijn hiervoor automatisch verzekerd.

Meestal ontvangt het pensioenfonds bericht van de gemeente als een deelnemer is overleden.

De partner wordt dan automatisch geïnformeerd over het partnerpensioen en de regeling voor reparatie van het Anw-gat.

### **Wezenpensioen**

Bij overlijden van een werknemer hebben zijn kinderen onder bepaalde voorwaarden recht op wezenpensioen. Met 'kinderen' wordt bedoeld: wettige en natuurlijke kinderen én pleegkinderen. Het wezenpensioen gaat in op de eerste dag van de maand na het overlijden en bedraagt 20% van het partnerpensioen. Het wezenpensioen eindigt als het kind 18 jaar wordt, of overlijdt. Recht op wezenpensioen heeft het kind tussen de 18 en de 27 jaar zolang het kind vanwege onderwijs of beroepsopleiding geen ruimte heeft om in het eigen onderhoud te voorzien.

### **Arbeidsongeschiktheidspensioen**

Het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt geleidelijk afgebouwd en geldt alleen voor werknemers die nu een WAO-uitkering ontvangen.

#### **Uitvoering regeling**

De regeling wordt uitgevoerd door TKP te Groningen, de administrateur van het BPL. Voor meer informatie kan contact worden opgenomen met het Klant Contact Center, telefoonnummers:

050-5224000 bestemd voor werkgevers

050-5223000 bestemd voor werknemers.

Zie ook [www.bplpensioen.nl](http://www.bplpensioen.nl).

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

## **Bijlage X    SUWAS I behorend bij artikel 33 vervroegde uittreding**

---

De vervroegde uittreding is voor werknemers in agrarische sectoren in een aparte cao geregeld. De regeling wordt uitgevoerd door Syntrus Achmea Pensioenbeheer onder verantwoordelijkheid van de Stichting uittreding werknemers agrarische sectoren (Suwas-I). Werkgevers en werknemers betalen een heffing aan Suwas-I.

De Suwas-regeling is een VUT-regeling en wordt op termijn afgebouwd. Zij geldt alleen nog voor werknemers die vóór 1 januari 1950 geboren zijn. Daarnaast gelden bepaalde voorwaarden om in aanmerking te kunnen komen voor een uitkering. Zo zal een deelnemer zelf de uitkering moeten aanvragen. De belangrijkste is dat de werknemer direct voorafgaand aan de uitkering tien jaar in dienstverband binnen de agrarische sector heeft gewerkt. De Suwas-regeling gaat - afhankelijk van de leeftijd - tussen 60 en 62 jaar in.

De Suwas-uitkering wordt berekend over het SV-loon (het loon voor de Sociale Verzekeringen) met een maximum van 1,5 keer het maximum SV-loon. De uitkeringshoogte bedraagt normaal gesproken 80% van het loon. Daarnaast wordt een vakantietoeslag gegeven.

Het is mogelijk om later met de VUT te gaan. De Suwas-uitkering wordt dan op de ingangsdatum opnieuw berekend maar zal nooit meer zijn dan 100% van het laatstverdiende loon. Het meerdere wordt aangewend voor inkoop van rechten bij BPL. Na 65 jaar vervalt het recht op een uitkering.

Let op. De regeling kent standaard een uitkering tot 64 jaar. Tussen 64 en 65 jaar ontvangt de werknemer een prepensioenuitkering, eventueel aangevuld vanuit de zogenaamde garantieregeling. Voor die garantieregeling gelden andere voorwaarden dan voor de Suwas-regeling. Mocht een werknemer niet in aanmerking komen voor de garantieregeling, dan is een latere ingangsdatum van de Suwas-regeling een mogelijkheid of de werknemer neemt genoegen met een lagere uitkering.

Een werknemer kan er eenmalig voor kiezen om met deeltijd-VUT te gaan. Bij deeltijd-VUT blijft de werknemer voor 50% werken en gaat hij voor de overige 50% met de VUT. Uitgangspunt daarbij is het aantal uren dat er vóór de VUT-datum werd gewerkt. Vanuit deeltijd-VUT kan de werknemer eventueel later nog volledig met de VUT gaan.

Werknemers die nog bijverdiensten hebben naast het werk van waaruit ze met de VUT zijn gegaan, mogen die op bepaalde voorwaarden op dezelfde manier voortzetten. De werknemer moet dan minimaal een half jaar voor aanmelding voor de VUT met deze verdiensten begonnen zijn. Het is de werknemer toegestaan om onder voorwaarden naast de vut in een nieuw dienstverband in beperkte mate bij te verdienen. Tijdens de VUT-periode, wordt de pensioenopbouw voortgezet. Suwas neemt dan de pensioenpremie volledig over. Bij een uitkering van 50% geschiedt deze bijdrage pro rata.

Premie-inning en de werkgeversadministratie vindt plaats door TKP. De regeling wordt uitgevoerd door Syntrus Achmea Pensioenbeheer onder verantwoordelijkheid van de Stichting Suwas-I. Mocht u nog in aanmerking denken te komen voor deze regeling dan raden wij u aan contact op te nemen met Syntrus Achmea Pensioenbeheer, telefoon 088-0084068. Zie ook [www.bplpensioen.nl](http://www.bplpensioen.nl). Voor vragen kunt u tot 1-1-2013 ook telefonisch terecht bij nummer 0900 – 1656565 (€ 0,025 p/m). Voor telefonisch contact na 1-1-2013 raadpleeg de website voor het actuele nummer.

De inhoud van deze bijlage is met de grootste zorg samen gesteld. Aan de inhoud kunnen echter geen rechten worden ontleend. Voor de volledige inhoud van deze regeling wordt verwezen naar de tekst van de Suwas-I-regeling. Deze is opvraagbaar bij partijen, het Ministerie van SZW en bij het Klant Contact Center.

De agrarische en groene sector kent een lange historie als het gaat om sociale zekerheid en arbeidsmarkt. De agrarische en groene sociale fondsen zijn per 1 januari 2005 ondergebracht in drie clusters: Pensioen, Verzekeren en Arbeidsmarkt. Colland is het samenwerkingsverband van agrarische en groene sectoren.

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

### **Pensioen**

Pensioen is het eerste cluster en bestaat uit de fondsen BPL en Suwas I, die zelfstandig functioneren. De aangeboden diensten voor werkgevers en werknemers liggen onder andere op het gebied van:

- Pensioenregeling (BPL);
- VUT-regeling (Suwas I) ;

De BPL regeling wordt toegelicht in bijlage IX en Suwas I in bijlage X.

### **Verzekeren**

Verzekeren is het tweede cluster en ondergebracht bij Colland. De aanvulling op de WAO en WIA en de verzekering van het WGA-gat maken onderdeel uit van de aangeboden diensten binnen dit cluster.

### **Arbeidsmarkt**

Arbeidsmarkt is het derde cluster en ondergebracht bij Colland en omvat de fondsen 'Colland Arbeidsmarktbeleid', Suwas II en het Overbruggingsfonds. Het fonds biedt werkgevers en werknemers onder meer subsidie voor scholing en arbeidsmarktprojecten.

Het cluster biedt werkgevers en werknemers ook:

- scholing: Colland Arbeidsmarkt wil de deelname van werknemers in de agrarische sector aan cursusonderwijs stimuleren en subsidieert onder bepaalde voorwaarden deelname aan een groot aantal cursussen.
- Talenten In Zicht: alle informatie over leeftijds(fase)bewust personeelsbeleid binnen de agrarische en groene sector.

Meer uitgebreide informatie over deze regelingen en premies is te vinden op de website van Colland [www.colland.nl](http://www.colland.nl) onder het kopje 'Arbeidsmarkt' en op de website van BPL [www.bplpensioen.nl](http://www.bplpensioen.nl) en de websites van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties.

## Bijlage XII SUWAS II behorend bij artikel 34a

---

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

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

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

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

De premiebijdrage door werkgevers is voor 2012 vastgesteld op 0%.

De werkgeversadministratie vindt plaats door TKP . De regeling wordt uitgevoerd door Syntrus Achmea onder verantwoordelijkheid van de Stichting Suwas-II. Mocht u nog in aanmerking denken te komen voor deze regeling dan raden wij u aan contact op te nemen met Syntrus Achmea. U kunt tot 1-1-2013 telefonisch terecht bij nummer 0900 – 1656565 (€ 0,025 p/m). Voor telefonisch contact na 1-1-2013 raadpleeg de website voor het actuele nummer.

De inhoud van deze bijlage is met de grootste zorg samengesteld.

Aan de inhoud kunnen echter geen rechten worden ontleend. Voor de volledige inhoud van deze regeling wordt verwezen naar de tekst van de regeling van SUWAS-II. Deze is opvraagbaar bij partijen, het Ministerie van SZW en bij het Klant Contact Center.

### **WGA-premie verhalen op de werknemer**

Werkgevers mogen vanaf 1 januari 2006 maximaal 50% van de WGA-lasten verhalen op werknemers. In 2007 komt dit neer op 50% van de gedifferentieerde WGA-premie. Dit 'verhaalrecht' is geregeld in de Wet financiering sociale verzekeringen.

Hiermee wordt benadrukt dat zowel werkgevers als werknemers verantwoordelijk zijn voor langdurig ziekteverzuim en wordt voor beide partijen een financiële prikkel gecreëerd.

In deze cao hebben werkgevers over dit verhaalsrecht een nadere afspraak gemaakt. (art 37B).

### **Inhouding**

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

### **De rentehobbel en de compensatie**

Om een gelijk speelveld te creëren tussen het UWV en verzekeraars is in de gedifferentieerde (publieke) WGA-premie een (rentehobbel)opslag opgenomen. Deze opslag loopt vanaf 2007 geleidelijk af, terwijl het 'echte' premiedeel in de WGA-premie geleidelijk zal oplopen. Voor 2012 is de rentehobbelopslag 0,07%. De opslag vervalt per 2013.

Alle werkgevers worden, ook de eigenrisicodragers, - macro - voor deze extra kosten gecompenseerd door een verlaging van de Aof-premie. Deze daling vindt voornamelijk plaats bij de WAO en WAZ als gevolg van de sterke afname van de volumes. De uitkeringen IVA en WGA nemen toe.

De Stichting van de Arbeid (landelijk overlegorgaan van de centrale organisaties van zowel werkgevers als werknemers) heeft daarom aangegeven dat zij erop vertrouwt dat "deze compensatie die werkgevers ontvangen via de lagere WAO/WIA premie, in mindering wordt gebracht op de WGA-last die voor verhaal op basis van 50% in aanmerking komt op het loon van de werknemers". Dit betekent dat werkgevers van de gedifferentieerde WGA-premie de rentehobbel opslag moeten aftrekken en daarna de helft op de werknemer kunnen verhalen. In de cao Dierhouderij is deze aanbeveling van de Stichting van de Arbeid in een cao-afspraken vastgelegd.

### **Wat moet een werkgever doen**

Concreet betekent het bovenstaande dat werkgevers die een gedifferentieerde WGA-premie betalen (publiek verzekerd via het UWV) dat zij op deze premie de rentehobbel opslag in mindering moeten brengen en van het resterende deel vervolgens 50% op het netto loon van de werknemer in kunnen houden. Werkgevers die eigenrisicodrager zijn kunnen deze rentehobbel op de WGA-lasten (verzekeringspremie) in mindering brengen waarna zij van het resterende deel 50% op het netto loon van de werknemer in kunnen houden. Eigenrisicodragers kunnen óf de WGA-lasten (als zij geen private verzekering hebben) óf de verzekeringspremie (als zij wel een private verzekering hebben) voor maximaal de helft verhalen. Omdat de private verzekeringspremie meer kan omvatten dan alleen het WGA-risico (bijvoorbeeld ook uitkeringen bij ziekte of aanvullingen op de WIA-uitkering), kan alleen het deel van de premie dat betrekking heeft op het WGA-risico verhaald worden. Verzekeraars kunnen in die gevallen aan de werkgever aangeven welk deel van de premie daarop betrekking heeft.

### **Premie lager dan de rentehobbel opslag**

Het kan zijn dat de gedifferentieerde WGA-premie of verzekeringspremie lager is dan de rentehobbel opslag en de werkgever na aftrek dus geen bedrag meer op de werknemer kan verhalen.

## **Reglement**

Samenstelling en bevoegdheid.

1. De werkgevers- en werknemersorganisaties die de cao voor de Dierhouderij afsluiten, stellen een commissie in voor geschillen over de toepassing van de cao.
2. De geschillencommissie bestaat uit vertegenwoordigers van cao-partijen.
3. Deze commissie is belast met het bemiddelen tussen partijen ingeval van een geschil over de uitleg en de toepassing van bepalingen van deze cao.
4. De geschillencommissie bestaat uit vier leden. Twee leden worden benoemd door de werknemersorganisaties, en twee leden worden benoemd door de werkgeversorganisaties.
5. De commissie wordt bijgestaan door een secretaris. De commissie benoemt de secretaris.
6. De commissie is niet bevoegd tot het behandelen van een geschil waarover bij de rechter een geding aanhangig is gemaakt, of indien het een geschil betreft waarover de rechter al uitspraak heeft gedaan. Dit laat onverlet de mogelijkheid dat de rechter de commissie vraagt hem de zienswijze van de commissie te laten weten.
7. De commissie komt zo vaak bijeen als een van de commissieleden het nodig acht, doch in ieder geval binnen een termijn van vier weken nadat een zaak aanhangig is gemaakt bij de commissie.
8. De commissie heeft haar domicilie ten kantore van Actor, Postbus 28, 2700 AA Zoetermeer. Op 1 november 2012 wijzigt het postadres van Actor in: Stationsweg 1, 3445 AA Woerden
9. De commissie kan zitting houden, beraadslagen, getuigen en deskundigen horen op elke plaats in of buiten Nederland die de daartoe geschikt wordt geacht.

De behandeling door de commissie.

10. De behandeling van een geschil vangt aan door het indienen van een bezwaarschrift door de werkgever of de werknemer. Dit bezwaarschrift moet de gegevens, adres en woonplaats vermelden van de werkgever en van de werknemer, moet gemotiveerd zijn, en een duidelijke eis bevatten, en wordt gericht aan het secretariaat.
11. Partijen bij het geschil worden in de gelegenheid gesteld hetzij schriftelijk, hetzij mondeling te worden gehoord. De commissie stelt hiervoor na onderling overleg, dag, uur en plaats vast.
12. Kosten die partijen maken ter zake van het geschil, komen voor eigen rekening, tenzij de commissie in bijzondere gevallen anders bepaalt.

Uitspraak

13. De commissie beslist bij meerderheid van stemmen en doet uitspraak met inachtneming van deze cao, de tussen partijen gesloten overeenkomst, en daarvan deel uitmakende voorwaarden, en de regels van het recht.
14. De uitspraak over de interpretatie van een cao-artikel bevat een voorstel aan partijen om uit de gerezen impasse te komen
15. Partijen dienen binnen 2 weken na datum van de uitspraak aan de secretaris schriftelijk te laten weten of zij accoord gaan met het bemiddelingsvoorstel.
16. Blijven partijen bij een geschil verdeeld, dan rest aan de meest gereede partij desgewenst voorlegging van het geschil aan de bevoegde rechter.
17. De leden van de commissie zijn geheimhouding verplicht ten aanzien van alle vertrouwelijke gegevens die hun bij de behandeling van het geschil ter kennis zijn gekomen.
18. De geschillencommissie kan niet aansprakelijk gesteld worden voor enig handelen of nalaten met betrekking tot een geding waarop dit reglement van toepassing is.



## **Bijlage XV Wet op de medische keuringen (WMK)**

---

De Wet op medische keuringen houden regels in tot versterking van de rechtspositie van hen die een medische keuring ondergaan.

De WMK legt het doen van medische keuringen aan banden. Onder een medische keuring wordt in de wet verstaan:

- schriftelijke gezondheidsvragen;
- mondelinge gezondheidsvragen;
- een lichamelijk onderzoek.

Medische keuringen mogen alléén door een arts worden verricht. Dit betekent dat een sollicitant aan een werkgever of een personeelsfunctionaris niets hoeft te vertellen over zijn of haar gezondheid, tenzij het van belang is voor de functie waarop iemand solliciteert.

### **Sollicitatieprocedure**

Het is de werkgever verboden om in de sollicitatiefase (het sollicitatiegesprek of bij gebruik van sollicitatieformulieren) te vragen naar de gezondheid en het ziekteverzuim van de sollicitant.

### *Protocolbepalingen periode 1 juli 2012 tot en met 31 december 2013*

#### **1. Gelegenheidsarbeid**

Partijen zullen in een commissie de problematiek rondom de zaterdaghulpen in de dierhouderij bespreken voor wat betreft de gelegenheidsarbeid.

#### **2. Uitbreiding dagvenster**

Partijen zetten zich gezamenlijk in om een verbijzondering in de Arbeidstijdenwet mogelijk te maken voor specifieke situaties waarin sprake is van belemmeringen van de Arbeidstijdenwet en de bestaande praktijk bij het melken van koeien. Er wordt een gezamenlijke brief naar het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gestuurd.

#### **3. Representativiteit**

Partijen zetten zich in om de representativiteit van de cao te verhogen. Nadere afspraken worden gemaakt met de NVV, NVP en paardenhouderij. Bekeken wordt op welke andere wijzen de representativiteit kan worden verhoogd.

#### **4. Wajong**

Partijen maken nadere afspraken om de instroom van Wajongers in de Dierhouderij te stimuleren. De sectorcommissie Dierhouderij beoordeelt het hiertoe op te stellen projectplan en stelt het budget vast.

#### **5. Beroepsbegeleidende leerweg (BBL)**

Partijen hebben afgesproken dat voor maximaal 50 BBL-trajecten per traject een bedrag van € 2500,- per jaar beschikbaar wordt gesteld, waarvan € 2000,- voor de werkgever en € 500,- voor de werknemer is bestemd. De scholingsdag wordt doorbetaald aan de medewerker. De sectorcommissie Dierhouderij beoordeelt het hiertoe op te stellen projectplan en stelt het budget vast. De afspraken uit het projectplan worden verder uitgewerkt gedurende de looptijd van deze cao.

#### **6. Pensioen**

Partijen maken in het kader van levensfasebewust personeelsbeleid nadere afspraken over einde dienstverband bij bereiken van de AOW leeftijd.

#### **7. Functiehandboek, Loongebouw**

Partijen hebben tijdens de looptijd van de (vorige) cao afspraken gemaakt over het functiehandboek (update en mogelijke uitbreiding) en het loongebouw. Dit is nader onderzocht dan wel uitgewerkt. Daarnaast zijn de mogelijkheden voor de invoering van een functiehandboek Paardenhouderij onderzocht.

Partijen voeren de afspraken uit die zijn gemaakt rond het functiehandboek (zoals hierboven beschreven). Partijen streven naar een koppeling van het geactualiseerde functiegebouw met het agro-opleidingshuis, EVC en de scholingsconsulent. Om loopbaanpaden te herkennen zijn binnen een geactualiseerd functiegebouw Niveau Onderscheidende Kenmerken (NOK) dienstbaar. Erkende opleidingen worden ingezet ter ondersteuning van loopbaanpaden.

## ***Protocolbepalingen 1 januari 2010 tot en met 30 juni 2012 en eerder***

### **1. Zichtbaarheid organisaties, organisatiegraad**

Partijen hebben afgesproken dat men:

- Voorlichting zal geven over de cao met als doel naleving van de cao en eventuele knelpunten te achterhalen.
- Voorlichting zal geven over de positie van werkgevers- en werknemersorganisaties, waaronder contacten stimuleren op bedrijfsniveau met de organisaties van werkgevers en werknemers met als doel om meer maatwerk in de cao te brengen en de organisatiegraad van de organisaties te bevorderen.
- De financiering van hiervoor genoemde voorlichting zal plaatsvinden door het fonds Colland Arbeidsmarktbeleid

### **2. Fonds Colland Arbeidsmarktbeleid**

Partijen hebben besloten om diverse onderzoeken onder te brengen bij het fonds Colland Arbeidsmarktbeleid. Het fonds kan initiatieven nemen op het gebied van arbeidsmarktonderzoek e.d.

### **3. CAO partijen**

LTO Nederland bespreekt het onderhandelingsresultaat met de Nederlandse Vakbond Varkenshouders (NVV), en de Nederlandse Vakbond Pluimveehouders (NVP) om de cao te onderschrijven.

### **4. Overig**

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

### **5. Openbreekclausules**

Partijen behouden zich het recht voor deze cao open te kunnen breken, mits zwaar wegende argumenten daarvoor aanwezig zijn.

## Bijlage XVII Adressen cao-partijen

---

<b>Werkgeversorganisaties</b>	<b>Tel. nr.</b>
<b>Land- en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO Nederland)</b>	
Postbus 29773	
2502 LT 's-Gravenhage	
Bezuidenhoutseweg 225	
2594 AL 's-Gravenhage	070-3382700
www.lto.nl	
e-mail: <a href="mailto:secretariaat@lto.nl">secretariaat@lto.nl</a>	

### **Werknemersorganisaties**

<b>FNV Bondgenoten</b>	
Postbus 9208	
3506 GE Utrecht	
Varrolaan 100	
3584 BW UTRECHT	
Klantenservice:	
e-mail: <a href="mailto:klantenservice@bg.fnv.nl">klantenservice@bg.fnv.nl</a>	0900-9690
www.fnvbondgenoten.nl	

<b>CNV Vakmensen</b>	
Postbus 2525	
3500 GM Utrecht	
Tiberdreef 4	
3561 GG Utrecht	
e-mail: <a href="mailto:info@cnavakmensen.nl">info@cnavakmensen.nl</a>	030-7511007
<a href="http://www.cnavakmensen.nl">www.cnavakmensen.nl</a>	

### **Regio-adressen LTO**

<b>LTO-Noord (hoofdkantoor)</b>	
Postbus 240	
8000 AE ZWOLLE	
Zwartewaterallee 14	
8031 DX ZWOLLE	
LTO Noord werkgeverslijn:	088-8886666
<a href="http://www.ltonoord.nl">www.ltonoord.nl</a>	
e-mail: <a href="mailto:werkgeverslijn@ltonoord.nl">werkgeverslijn@ltonoord.nl</a>	

<b>ZLTO</b>	
Postbus 100	
5201 AC 's HERTOGENBOSCH	
Onderwijsboulevard 225	
5223 DE 's HERTOGENBOSCH	
ZLTO werkgeverslijn:	088-8886689
<a href="http://www.zlto.nl">www.zlto.nl</a>	
e-mail: <a href="mailto:info@zlto.nl">info@zlto.nl</a>	

<b>LLTB</b>	
Postbus 960	
6040 AZ ROERMOND	
Wilhelminasingel 25	
6041 CH ROERMOND	
HAER-werkgevershelpdesk:	0475-381777
<a href="http://www.lltb.nl">www.lltb.nl</a>	
e-mail: <a href="mailto:info@lltb.nl">info@lltb.nl</a>	

## TREFWOORDENREGISTER

### A

Aanstelling	Artikel 4, 6 en 9
Aanstellingskeuring	Artikel 29, Bijlage XV
Aanvullingsfonds bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (SAZAS)	Bijlage VII
Aanvulling WAO-uitkering oudere werknemers	Artikel 34a, Bijlage XII
Aanvulling WW-uitkering	Artikel 34a, Bijlage XII
Adoptie en kort verzuim	Artikel 24 lid sub c
Adressen werkgevers- en werknemersorganisaties	Bijlage XVII
Afstandsvergoeding	Artikel 19
Arbeid voor derden	Artikel 9
Arbeidsgeneeskundig onderzoek	Artikel 30
Arbeidsongeschiktheid	
Betalingsverplichting werkgever	Artikel 28
Einde dienstverband	Artikel 6 lid 7
Inspanning werkgever	Artikel 28a
Uitkering	Artikel 28
Vakantierechten	Artikel 22 lid 9
Verhaalsrecht werkgever op derden	Artikel 28 lid 10
Vervallen betalingsverplichting werkgever	Artikel 29
Verzuimbegeleiding	Artikel 28b
Ziekmelding en controle	Artikel 27
Arbeidsovereenkomst	
Algemeen	Artikel 6
Verlenging	Artikel 7 lid 2
Arbeidstijd	
Aanvang en einde	Artikel 10
Dagelijkse arbeidstijd	Artikel 10
Definitie	Artikel 2 sub s
Arbocatalogus	Voorwoord. artikel 28c

### B

BBL (Beroepsbegeleidende leerweg)	Artikel 21a, Bijlage XVI
Bedrijfsbeëindiging	Artikel 4 lid 4
Bedrijfskleding	Artikel 4 lid 10
Bedrijfsleider	Artikel 2 sub w, 1a en 20
Bedrijfstijden	Artikel 10
Begravenis en kort verzuim	Artikel 24 lid 1a en lid 1f
Beloning	Artikel 15
Bepalingen in strijd met de cao	Artikel 41
Bereikbaarheidsvergoeding	Artikel 20
Beroep tegen cao-indeling	Artikel 38
Bestrijdingsmiddelen,	
Verplichtingen werkgever	Artikel 4, lid 9
Arbeidsgeneeskundig onderzoek	Artikel 30
Bevalling echtgenote en kort verzuim	Artikel 24 lid 1c
BHV vergoeding	Artikel 21b
BTER Loon	Artikel 2 sub x, Bijlage II
Bijzonder verlof met doorbetaling	Artikel 24
Branche RI&E	Artikel 28c

<b>C</b>		
Cao-loon		Artikel 15, Artikel16, Bijlage V
Centrale Beroepscommissie functiewaardering		Artikel 14 lid 1a, Bijlage IV
CNV Vakmensen		Bijlage XVII
Colland Arbeidsmarktbeleid		Artikel 25, 34, Bijlage XI
Controlevoorschriften bij ziekte		Artikel 27
<b>D</b>		
Definities		Artikel 2
Dienstverband		
	Bijzondere bepaling	Artikel 7
	Dienstverband voor bepaalde tijd	Artikel 6 lid1
	Dienstverband voor onbepaalde tijd	Artikel 6 lid 1
	Omzetting vast naar los	Artikel 7
	Opzegging vast dienstverband	Artikel 6 lid 5a
	Opzegging los dienstverband	Artikel 6 lid 5b
Dienstwoning		Artikel 18
Discriminatie		Artikel 4 lid 7
Dispensatie		Artikel 39
<b>E</b>		
Educatief verlof		Artikel 25 lid 3
Eenmalige uitkering		Artikel 21
Ervaringsjaren		Artikel 15 lid 2
<b>F</b>		
Feest- en gedenkdagen		
	Arbeid op	Artikel 13
	Beloning op	Artikel 12 lid 5
	Definitie	Artikel 2 sub k
Feitelijk loon		Artikel 2 sub e
Fiscale regelingen		Artikel 17
FNV Bondgenoten		Bijlage XVII
Functiegroepen		Artikel 14 lid 1, Bijlage III
Functiehandboek		Artikel 14 lid 1, Bijlage XVI
Functie-indeling		Artikel 14
Functiejaar		Artikel 2 sub u
Functieraster		Bijlage III
Fusie		Artikel 4 lid 4
<b>G</b>		
Gelegenheidswerk		Artikel 8, Artikel 22 lid 13, Bijlage V sub E, Bijlage XVI
Geneeskundig onderzoek		Artikel 30
Geschillen		Artikel 39b, 39c & 39d, Bijlage XIV
<b>H</b>		
Huisvesting		Artikel 37a
Huwelijk en kort verzuim		Artikel 24 lid 1b
Huwelijksjubileum en kort verzuim		Artikel 24 lid 1e

<b>I</b>		
Inleenkrachten		Artikel 36
<b>J</b>		
Jaarschema		Artikel 10, lid 7
Jeugdige werknemers		
	Definitie	Artikel 2 sub h
	Lonen	Artikel 15 lid 1b, Bijlage V
Jeugdloonpercentages		Bijlage V
Jubileumuitkering		Artikel 21
<b>K</b>		
Kort verzuim met behoud van loon		Artikel 24
<b>L</b>		
Land- en Tuinbouw Organisatie Nederland (LTO Nederland)		Bijlage XVII
Lonen		
	Algemeen	Artikel 16
	Loontabellen (uurloon, weekloon, maandloon)	Bijlage V
	Toeslagen	Artikel 12
Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid		Artikel 28
Loonsom voor heffingen		Bijlage II
Loonspecificatie		Artikel 15 lid 4
Loonsverhoging		Artikel 16 lid 2
Looptijd cao		Artikel 42
<b>M</b>		
Maandloon		Artikel 2 sub o, Bijlage V
Mantelzorg		Artikel 23
Medezeggenschap		Artikel 2 sub i en artikel 4 lid 5, Bijlage I
Medische keuringen		Bijlage XV
Medische verzorging en kort verzuim		Artikel 24 lid 3
Meeruren		Artikel 12 lid 1, 2, 3, 4
Minuren		Artikel 12 lid 1, 2, 3
Minimumloon, wettelijk		Bijlage V sub E
<b>O</b>		
Omzetting dienstverband		Artikel 7
Ondernemingsraad		Artikel 2 sub i
Ondertrouw en kort verzuim		Artikel 24 lid 1b
Ongewenste intimiteiten		Artikel 4 lid 8
Ontsmettingsmiddelen		Artikel 4 lid 9
Onwerkbaar weer		Artikel 43
Opzegging		
	Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	Artikel 6 lid 5a
	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	Artikel 6 lid 5b
Oudere werknemers		
	Aanvulling WAO-uitkering	Artikel 34a, Bijlage XII
	Aanvulling WW-uitkering	Artikel 34a, Bijlage XII
	Extra vakantiedagen	Artikel 22 lid 3
	Prepensioneringsverlof	Artikel 26

Overlijden	Familielid en kort verzuim	Artikel 24 lid 1a en lid 1f
	Uitkering	Artikel 31
Overuren en loon		Artikel 12 lid 5, 6, 7, 8, 9
<b>P</b>		
Partijen bij de cao		Bijlage XVII
Pauze		Artikel 11
Pensioen		Artikel 32, Bijlage IX
Persoonlijke beschermingsmiddelen		Artikel 4 lid 10
Positie oudere werknemers		Artikel 4 lid 7
Positie vrouwen		Artikel 4 lid 7
Prepensioneringsverlof		Artikel 26
Proeftijd		Artikel 6 lid 2
Promotie		Artikel 15 lid 2
Protocolbepalingen		Bijlage XVI
<b>R</b>		
Regresrecht		Artikel 28 lid 10
Reiskostenvergoeding		Artikel 19
Reorganisatie		Artikel 4 lid 4
Rooster		Artikel 2 sub f
<b>S</b>		
Samenwonen		Artikel 24 lid 2
Szas		Voorwoord, Bijlage VII
Scholing		
	Gevolgen voor het loon	Artikel 25 lid 1 en lid 4
	Scholingsfonds	Bijlage XI
	Verlof	Artikel 25
	BBL	Artikel 21a, Bijlage XVI
Stigas		Artikel 28c
Suwas I		Artikel 33, Bijlage X
Suwas II		Artikel 34a, Bijlage XII
<b>T</b>		
Tijdvak cao		Artikel 42
Toeslagen		Artikel 12
Tussentijdse wijziging		Artikel 40
<b>U</b>		
Uitleg CAO-bepalingen		Artikel 39a
Uitzendbureau		Artikel 2 sub z, Artikel 36
Uitzendkracht		Artikel 2 sub y, Artikel 36
Uurloon		Artikel 2 sub q, Bijlage V
<b>V</b>		
Vakantie		Artikel 22
Vakantiedagen		
	Aantal wettelijke dagen	Artikel 22 lid 2
	Aantal bovenwettelijke dagen	Artikel 22 lid 2
	Bovenwettelijke dagen door diensttijd	Artikel 22 lid 4



	Bovenwettelijke dagen door leeftijd	Artikel 22 lid 3
	Onderscheid wettelijke en bovenwettelijke dagen	Artikel 22a
	Opbouw bij ziekte	Artikel 22 lid 8
Vakantietoeslag		Artikel 22 lid 12
Vakantierechten	Informatie & schema vakantierechten en verjaring	Bijlage VI
	Periode	Artikel 22 lid 7
	Einde dienstverband	Artikel 22 lid 9
	Verjaring	Artikel 22 lid 10
	Vervaltermijn	Artikel 22 lid 11
Vakbond	Adressen	Bijlage XVII
	Faciliteiten	Artikel 35
	Contactpersoon	Artikel 35 lid 2
Vakonderwijs		Artikel 25
Verhuizing	Kort verzuim	Artikel 24 lid 1 sub g
	Reiskostenvergoeding	Artikel 19 lid 2
Verlof	Doorbetaling bijzonder verlof	Artikel 24
	Andere reguliere feestdagen	Artikel 13 lid 1
Vervroegde uittreding		Artikel 33, Bijlage X
Verzorging van dieren		Artikel 10 lid 12 en lid 13
Volwassen werknemers		Artikel 2 sub g
<b>W</b>		
Wajong		Bijlage XVI
WAO-uitkering	Aanvulling	Artikel 34a, Bijlage XII
Weekloon		Artikel 2 sub p, Bijlage V
Werkgever	Definitie	Artikel 2 sub a
	Verplichtingen	Artikel 4
Werkgevers- en werknemersorganisaties	Adressen	Bijlage XVII
	Verplichtingen	Artikel 3
Werkings sfeer cao		Artikel 1
	Beperkte toepassing	Artikel 1a
Werkkleding		Artikel 4 lid 10
Werknemers	Definitie	Artikel 2 sub b
	Verplichtingen	Artikel 5
Werktijdverkorting		Artikel 37
Wet op de medische keuringen (WMK)		Bijlage XV
Wettelijke minimum (jeugd)lonen		Bijlage V sub E
WGA-hiaatverzekering		Bijlage VIII
WGA-premie		Artikel 37b, Bijlage XIII
Wijzigingen cao	Tussentijdse	Artikel 40
<b>Z</b>		
Ziekmelding en controlevoorschriften		Artikel 27
Zwangerschaps- en bevallingsverlof		Artikel 24