

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Varkensverbetering in Nederland, voor de periode van 1 juli 2007 t/m 31 december 2008

---

Tussen de

\* Bond van Verenigingen voor Kunstmatige Inseminatie van Varkens, te Helden, namens volgende leden

- Varkens Activiteiten Centrum (VAC)
- Varkens K.I. Noord Brabant
- Varkens K.I. Limburg
- Varkens K.I. Twenthe

alsmede

\* Institute for Pig Genetics (I.P.G.) te Beuningen

alsmede

\* Pigure Group te Vught, mede namens

- TOPIGS International
- TOPIGS Nederland

enerzijds

en de

De Unie, gevestigd te Culemborg,  
FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,  
CNV BedrijvenBond, gevestigd te Utrecht,

anderzijds

is overeenstemming bereikt over voortzetting van de tussen hen bestaande collectieve arbeidsovereenkomst voor de periode 1 juli 2007 tot en met 31 december 2008, als volgt:

# CAO VOOR DE VARKENSVERBETERING IN NEDERLAND

## INHOUDSOPGAVE

(p.m.; paginering volgt in gedrukte versie)

- A. Algemene afspraken
- B. Definities
- C. Dienstverband
- D. Arbeidsduur en overwerk
- E. Functieklassen en salaris
- F. Toeslagen
- G. Verlof
- H. Ziekte en arbeidsongeschiktheid
- I. VUT, prepensioen en pensioen
- J. Sociaal beleid

bijlagen:

- I. Regelingen arbeidstijden
- II. Overzicht indeling functies
- III. Onderwerpen op ondernemingsniveau af te spreken
- IV. Overgangsbepalingen
- V. Sociale regelingen uitgevoerd door Colland
  
- VI. Functieboek Varkensverbetering in Nederland (*apart boekwerk*)

Protocol bij de CAO juli 2007 t/m december 2008  
Salaristabellen

## A. Algemene afspraken.

### **artikel 1. Tussentijdse wijzigingen, hardheidsclausule.**

1. Indien tijdens de looptijd van de CAO zich buitengewone omstandigheden voordoen welke naar het oordeel van één of meer van de CAO partijen aanleiding dienen te zijn tot het aanbrengen van tussentijdse wijzigingen in deze CAO, is elke partij bevoegd de andere partijen uit te nodigen voor een extra overleg. De overige partijen zijn verplicht aan dit overleg deel te nemen.
2. Indien in een tijdvak tot uiterlijk 1 jaar na het einde van de looptijd van deze CAO zich situaties voordoen als gevolg van uniformering, actualisering of popularisering van de tekst van de CAO die door één of meer van de CAO partijen als onredelijk en onbillijk worden ervaren is elke partij bevoegd de overige partijen uit te nodigen tot een bespreking hieromtrent. De andere partijen zijn verplicht aan dit overleg deel te nemen.

### **artikel 2. Naam en tijdvak.**

1. Deze CAO kan worden aangehaald als “Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Varkensverbetering in Nederland’ en is aangegaan voor het tijdvak 1 juli 2007 tot en met 31 december 2008.

### **artikel 3. Geschillenregeling.**

1. Indien er een geschil is of dreigt te ontstaan over de toepassing van deze CAO of omtrent een arbeidsovereenkomst gesloten tussen een werkgever en een werknemer die aan deze CAO gebonden zijn, wordt in eerste instantie getracht in goed overleg tot een oplossing te komen welke voor alle partijen aanvaardbaar is.  
Bij dit overleg zullen bij voorkeur de partijen betrokken zijn die betrokken zijn bij deze CAO voor zover betrokken werknemers lid zijn van een van deze partijen.
2. Indien het onderling overleg niet leidt tot een aanvaardbare oplossing dan staat het betrokkene vrij het geschil voor te leggen aan de burgerlijke rechter.

## B. Definities.

### *artikel 4. Werkingssfeer en begrippen.*

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. a. ‘fokkerij-organisatie’: een organisatie, vastgelegd in een rechtsvorm conform Nederlands recht, welke zich ten doel stelt diensten en/of producten aan te bieden voor het vervaardigen, respectievelijk distribueren van genetisch hoogwaardig fokmateriaal ten behoeve van de varkenssector.
- b. ‘k.i.-organisatie’: een organisatie, vastgelegd in een rechtsvorm conform Nederlands recht, welke een k.i. station exploiteert en/of een instelling voor kunstmatige inseminatie van varkens exploiteert.
- c. ‘varkensverbeteringsorganisatie’: een organisatie vastgelegd in een rechtsvorm conform Nederlands recht, welke zich ten doel stelt het verbeteren van kwaliteit en rentabiliteit van de varkenshouderij middels diensten en/of producten van deze organisatie.
2. ‘werkgever’: degene die werkzaamheden laat verrichten al dan niet in een organisatie als bedoeld in artikel 4.1.
3. ‘werknemer’: degene die bij een werkgever als bedoeld in artikel 4.2. op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden verricht en wiens functie is ingedeeld dan wel behoort te zijn ingedeeld in één van de functieschalen A t/m J, genoemd in Bijlage II van deze CAO; dan wel degene die bij IPG op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden verricht in één van de volgende functies (schaal K):  
Onderzoeker/projectleider, Geneticus, Subhoofd en systeembeheerder, Systeem ontwikkelaar DBA, of Hoofd Financiële Zaken.
4. ‘de CAO’: de collectieve arbeidsovereenkomst voor de varkensverbetering in Nederland.
5. ‘buitendienstmedewerker’: een werknemer die zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk buiten het kantoor of andere bedrijfsruimte van de werkgever verricht.
6. ‘schriftelijke arbeidsovereenkomst’: de schriftelijke vastlegging van de arbeidsovereenkomst zoals deze omschreven staat in artikel 12 van deze CAO.
7. ‘arbeidsrooster’: een arbeidstijd- en arbeidsurenindeling op basis van een volledige werkweek.
8. ‘deeltijdverband’: een dienstverband met een onvolledige werkweek.
9. ‘levenspartner’: zij of hij waarmee de werknemer is gehuwd, dan wel degene (van verschillend of gelijk geslacht) met wie werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert, terwijl geen sprake is van een huwelijk tussen beide personen of bloedverwantschap in de eerste of tweede graad. Van een gezamenlijke huishouding is slechts sprake indien twee ongehuwde personen voorzien in een gezamenlijke huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding, dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien. Voor erkenning als levenspartner in de zin van deze CAO moet de levenspartner worden aangemeld bij de werkgever en moet de gezamenlijke huishouding blijken uit de tariefgroepindeling bij de loonbelasting.
10. ‘cao-tijdvak’: 1 juli 2007 tot en met 31 december 2008.

### *artikel 5. Onderscheiding werknemers.*

De werknemers kunnen als volgt worden ingedeeld voor de toepassing van deze CAO:

1. ‘het dienstverband’ in a. vaste werknemers en b. tijdelijke werknemers.
2. ‘leeftijd’: in a. volwassen werknemers en b. jeugdige werknemers.

3. ‘functie-indeling’: werknemers worden ingedeeld op basis van vakbekwaamheid, de aard van de werkzaamheden en/of de verantwoordelijkheid ingedeeld.

#### *artikel 6. Dienstverband.*

1. ‘vaste werknemers’: zij die voor onbepaalde tijd worden aangenomen, hetzij met een volledige, hetzij met een onvolledige werktijd, met dien verstande dat gedurende de eerste twaalf maanden van het dienstverband er geen opzegging mag plaatsvinden, met uitzondering van het bepaalde in artikel 14.
2. ‘tijdelijke werknemers’: zij die voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk of project worden aangenomen.

#### *artikel 7. Leeftijd.*

1. ‘volwassen werknemers’: werknemers die de leeftijd van 21 jaar hebben overschreden.
2. ‘jeugdige werknemers’: werknemers die de leeftijd van 21 jaar nog niet hebben bereikt.

#### *artikel 8. Functie-indeling.*

1. De functies van de werknemers zijn ingedeeld volgens de beschrijvingen in het functieboek Varkensverbetering in Nederland; waarin de functies beschreven staan en waarin tevens is aangegeven in welke schaal ze zijn ingedeeld.
2. Een eventuele functiewijziging zal door de werkgever schriftelijk medegedeeld worden aan de werknemer onder vermelding van de functienaam, de inschaling en het tijdstip waarop de nieuwe indeling zal ingaan.
3. a. Een werknemer die wordt overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie wordt met ingang van de betalingsperiode waarin de hogere inschaling plaatsvindt als zodanig ingeschaald.  
b. Een werknemer die als gevolg van een medisch attest dan wel als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst wordt ingeschaald in de bij de functie behorende salarisschaal met een persoonlijke toeslag waardoor het oorspronkelijke salaris gehandhaafd blijft. Op een dergelijke persoonlijke toeslag zijn de CAO afspraken van toepassing.

#### *artikel 9. Verplichtingen werkgever.*

De werkgever is verplicht deze CAO en het in de wet bepaalde goed na te komen. Hij is voorts verplicht een duidelijke instructie te verstrekken aan de werknemers en zich te gedragen als een goed werkgever behoort te doen.

Ingeval van fusie, reorganisatie dan wel beëindiging respectievelijk inkrimping van werkzaamheden zal de werkgever tijdig in overleg treden met de bij deze CAO betrokken werknemersorganisaties voorzover dit gevolgen heeft voor de rechtspositie van de werknemers, met inachtneming van de bepalingen van de Wet op de Ondernemingsraden.

#### *artikel 10. Verplichtingen werknemer.*

De werknemer is verplicht deze CAO en het in de wet bepaalde goed na te komen. en zich te gedragen als een goed werknemer behoort te doen.

*artikel 11.* **Bepalingen Burgerlijk Wetboek.**

Voorzover in deze CAO daarvan niet uitdrukkelijk is afgeweken is het bepaalde in Boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek en overige wettelijke bepalingen van toepassing.

## C. Dienstverband.

### *artikel 12. Dienstverband.*

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk in ten minste tweevoud vastgelegd. Van de door werkgever en werknemer beide getekende arbeidsovereenkomst, behouden werkgever en werknemer ieder een exemplaar.
2. De schriftelijke arbeidsovereenkomst moet ten minste duidelijke bepalingen bevatten waaruit blijkt:
  - a. de naam van de werkgever;
  - b. de naam en geboortedatum van de werknemer;
  - c. het sofinummer;
  - d. de datum van indiensttreding;
  - e. de aard van het dienstverband;
  - f. de overeengekomen arbeidstijd, w.o. werkdagen en uren per dag;
  - g. de functie, de functieklassering alsmede de salarisschaal inclusief functiejaar waarin de aanstelling plaatsvindt;
  - h. de proeftijd, indien deze wordt overeengekomen;
  - i. de standplaats of het rayon;
  - j. indien van toepassing een concurrentiebeding en/of geheimhoudingsverklaring.
3. Bij wijziging van de arbeidsovereenkomst wordt de gewijzigde arbeidsovereenkomst zo spoedig mogelijk en tenminste in tweevoud schriftelijk vastgelegd. Een en ander geschiedt in overeenstemming met hetgeen in voorgaande leden is bepaald.

### *artikel 13. CAO-tekst en werkinstructie.*

1. Werkgever zal bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst aan de werknemer terstond of zo spoedig mogelijk daarna de tekst van de CAO volledig ter beschikking stellen.
2. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst zal de werkgever aan de werknemer een duidelijke, in het algemeen schriftelijke werkinstructie verstrekken. Bij eventuele wijzigingen in de werkinstructie of overgang naar een andere functie tijdens de duur van het dienstverband zal de werkgever deze gewijzigde of nieuwe instructie mededelen en zo spoedig mogelijk ter beschikking stellen.

### *artikel 14. Opzegging en einde arbeidsovereenkomst.*

1. Arbeidsovereenkomsten met vaste werknemers kunnen door de werkgever niet worden opgezegd tenzij:
  - a. sprake is van een dringende reden als bedoeld in het BW, boek 7, titel 10, artikel 678;
  - b. de werknemer zijn uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen verzaakt of kennelijk van verwijtbaar gemis aan ijver en plichtsbetrachting sprake is;
  - c. de werknemer op grond van instelling of gedrag, niet voortvloeiende uit geestelijke of lichamelijke beperkingen ongeschikt is voor de taak welke uit zijn functie voortvloeit;
  - d. de werknemer overbodig wordt wegens opheffing van zijn functie, verandering in de werkorganisatie van de werkgever of wegens inkringing van de werkzaamheden.

2. Voor de opzegging van dienstverbanden van de vaste werknemers gelden opzegtermijnen conform het BW, boek 7, titel 10, artikel 672:
  - a. Voor de werkgever een termijn van 1 maand bij een diensttijd van minder dan 5 jaar, van 2 maanden bij een diensttijd van 5 tot 10 jaren, van 3 maanden bij een diensttijd van 10 tot 15 jaar en van 4 maanden bij een diensttijd van meer dan 15 jaar.
  - b. Op werknemers die op 31 december 1998 de 45-jarige leeftijd hadden bereikt en die vanaf die datum in dienst bij de werkgever zijn gebleven, is het overgangsrecht uit de wet Flexibiliteit en Zekerheid van toepassing.
  - c. Voor de werknemer geldt een opzegtermijn van 1 maand.
3.
  - a. Dienstverbanden met tijdelijke werknemers eindigen van rechtswege door het verstrijken van de bepaalde tijd dan wel het aflopen van het project.
  - b. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan maximaal tweemaal worden verlengd met in achtneming van het bepaalde in de Wet Flexibiliteit en Zekerheid.
4. Alle opzeggingen bedoeld in de voorgaande leden van dit artikel moeten tegen het einde van een betalingsperiode plaatsvinden.

**artikel 15. Onderbreking werkzaamheden.**

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

De werkgever is niet verplicht de geldende beloning (volledig) door te betalen indien met de werknemer besproken en schriftelijk overeengekomen is dat hij op grond van de inhoud van zijn functie geacht is bijzondere veterinaire aspecten in het oog te houden met name dat het houden en/of verzorgen evenhoevige dieren niet toegestaan is.

Reeds gemaakte afspraken inzake het houden en/of verzorgen van evenhoevige dieren zullen worden gerespecteerd tot er tussen werkgever en werknemer andere afspraken zijn gemaakt.

**artikel 16. Nevenfuncties.**

Een werknemer die van plan is een al dan niet betaalde nevenfunctie en/of nevenbedrijf uit te oefenen is gehouden hiervan vooraf mededeling te doen aan de werkgever. De werkgever kan hiervoor toestemming onthouden als aan de uitoefening van deze functie/bedrijf veterinaire bezwaren zijn verbonden. De werkgever zal zijn besluit gemotiveerd schriftelijk mededelen.

**artikel 17. (vervallen)**

**artikel 18. Geheimhoudingsclausule.**

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie en beroep ter kennis is gekomen, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt dan wel hem uitdrukkelijk is opgelegd. De geheimhoudingsverplichting betreft informatie die bij het naar buiten brengen de uitoefening van de functie van werknemer in gevaar brengt of de bedrijfsvoering schade kan toebrengen. Deze verplichting geldt ook na de beëindiging van het dienstverband.



2. Uitgezonderd van de geheimhoudingsverplichting zijn gegevens waarbij de werknemer persoonlijk belang heeft, zoals salaris- en functieomschrijving.
3. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst kan ter aanvulling op deze geheimhoudingsclausule een boetebeding worden overeengekomen, waarbij het bepaalde in het BW, boek 7, titel 10, artikel 650 van toepassing is.

*artikel 19. Octrooien, uitvindingen.*

Indien de functie daartoe aanleiding geeft kan een bepaling in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen op grond waarvan de werknemer afstand doet van alle rechten op uitvindingen en dergelijke die hij in het kader van de uitoefening van zijn functie doet of waarover afspraken worden gemaakt.

*artikel 20. Diensttijd elders doorgebracht.*

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

## D. Arbeidsduur en overwerk.

### *artikel 21. Normaal arbeidsrooster.*

1. Een normaal arbeidsrooster omvat een arbeidsduur van 40 uren per week, evenredig verdeeld over de dagen maandag tot en met vrijdag.
2. Voor bijzondere groepen medewerkers te weten stalcoördinatoren, diervverzorgers, inseminatoren, scanners, reproductiebegeleiders en daarmee gelijk te stellen medewerkers geldt een bruto arbeidsduur van 2080 uren per jaar. De individuele arbeidsroosters worden in onderling overleg vastgesteld waarbij gestreefd wordt naar een evenredige verdeling van de 40 uren over 5 werkdagen.
3. Voor de medewerkers van de afdelingen productie (stallen en laboratoria) en distributie (incl. bestellingen) ligt de normale arbeidsdag tussen 06.00 uur en 18.00 uur.
4. Voor de overige medewerkers ligt de normale arbeidsdag tussen 07.00 uur en 18.00 uur.
5. Feitelijke arbeidstijden worden in overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging vastgesteld.
6. Onder arbeid op buitenblok uren wordt verstaan arbeid welke wordt verricht buiten de in dit artikel genoemde arbeidstijden.

### *artikel 22. Roostervrije dagen.*

1. a. Werknemers hebben aanspraak op 20 roostervrije dagen op jaarbasis.  
b. Werknemers van 55 jaar en ouder hebben recht op 2 extra roostervrije dagen op jaarbasis.
2. In het geval van een deeltijddienstverband ontvangt de werknemer naar rato het aantal roostervrije dagen ofwel ontvangt hij een toeslag op zijn salaris ter compensatie hiervan.
3. Werknemers die geen 12 maanden in dienst van de werkgever zijn hebben aanspraak op een tijdsevenredig deel van de in lid 1 omschreven roostervrije dagen.
4. a. Het is de werkgever toegestaan in overleg met de werknemers 15 roostervrije dagen voor een bepaalde groep werknemers dagelijks uit te roosteren in blokken van 4 uren. Werkgever heeft overleg met de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging inzake een voornemen om roostervrije dagen in uren in te plannen in de genoemde blokken.  
b. De werkgever dient de roostervrije dagen voor zover mogelijk gespreid over het hele jaar vast te stellen en in de individuele arbeidstijdschema's in te passen. De werknemer zal schriftelijk medegedeeld worden hoe zijn roostervrije dagen zijn vastgesteld en ingeroosterd.  
c. Indien de werkgever de roostervrije dagen niet indeelt kan de werknemer deze in overleg met de werkgever indelen al dan niet in de vorm van aaneengesloten dagen.  
d. Werkgever pleegt eenmaal per jaar overleg met de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging inzake de uitvoering van de roostervrije dagen.  
e. Ingaande 2006 kan werkgever met werknemer op individuele basis afspraken maken over de invulling van de arbeidsduurverkorting. Uitroosteren in blokken van 4 uur is daarbij niet noodzakelijk.

### *artikel 23. Flexibilisering arbeid.*

1. Het is de werknemer toegestaan jaarlijks voor 15 november een verzoek in te dienen om het aantal te werken uren te vermeerderen respectievelijk te verminderen met maximaal twee uren per week.
2. De werkgever zal binnen vier weken schriftelijk laten weten of het verzoek van de werknemer ingewilligd zal worden. Bij een afwijzing zal werkgever de motivatie onderbouwen.
3. Inwilliging van het verzoek zal leiden tot een vermindering respectievelijk een vermeerdering van het aantal roostervrije dagen met 7 of 13 dagen.
4. De meer respectievelijk minder gewerkte uren worden gewaardeerd met een toeslag respectievelijk inhouding van 2.5% bruto salaris per uur.
5. Deze regeling gaat in per 1 januari 2003 waarbij de werknemers voor 15 november 2002 een verzoek kunnen indienen.

### *artikel 24. Levensloop.*

1. De inleg van de werknemer die deelneemt aan de levensloopregeling zal worden geboekt op een daartoe te openen rekening.
2. Nadere afspraken rond de opname van verlof zullen op ondernemingsniveau worden gemaakt.

### *artikel 25. Ouderenregeling.*

1. Werknemers van 58 jaar en ouder hebben de mogelijkheid om vier dagen per week van 8 uren werkzaam te zijn.
2. De werknemers die van deze mogelijkheid gebruik maken hebben recht op 24 vakantiedagen per jaar (= zes weken).
3. De werknemers behouden als basis voor de opbouw van (pre)pensioen en vut het oorspronkelijke dienstverband.
4. De werknemer levert een bijdrage in de uitvoering van deze regeling van bruto 7% salaris per maand.
5. De werknemer kan gebruik maken van de regeling op de 1<sup>ste</sup> dag van de maand waarin men de leeftijd van 58 jaar bereikt.

### *artikel 26. Arbeidstijd.*

1. De arbeidstijd is de tijd gedurende welke de werknemer werkzaamheden verricht voor de werkgever dan wel dat hij beschikbaar moet zijn voor de werkgever. Ook valt hieronder de tijd waarop geen arbeid verricht kan worden wegens feest-, gedenk- en roostervrije dagen alsmede wegens vakantie, ziekte of buitengewoon verlof.
2. Werknemers kunnen op deeltijdbasis in dienst zijn en ten aanzien van hen geldt het in deze CAO bepaalde tijdsevenredig.

3. Behoudens bijzondere omstandigheden en behoudens het feit dat het onderdeel is van de functie wordt op zaterdag en zondag geen arbeid verricht.
4. Behoudens bijzondere omstandigheden en behoudens het feit dat het onderdeel is van de functie wordt geen arbeid verricht op feest-, gedenk-, en roostervrije dagen, te weten
  - a. nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag en eerste en tweede kerstdag;
  - b. Koninginnedag, 5 mei en een andere door de overheid als Nationale Feestdag aangewezen dag;
  - c. roostervrije dagen;
  - d. Goede Vrijdag, bid- en dankdagen alsmede 1 mei. De viering van deze dagen wordt beschouwd als een vakantiedag.
5. Werkgever is gehouden het wettelijk kader terzake het flexibel omgaan met meer of minder werken te volgen.

**artikel 27. Verrichten van noodzakelijke werkzaamheden op zaterdagen, zondagen en feest- en gedenkdagen.**

1. In afwijking van artikel 21 zijn medewerkers van productie en distributie verplicht bij toerbeurt op zater-, zon-, feest- en gedenkdagen de voor hun taken noodzakelijke werkzaamheden te verrichten.
2. De vaststelling van de toerbeurten geschiedt door de werkgever in overleg met de betrokken werknemers.
3. Indien de dienstverlening en/of de aard van de te verrichten werkzaamheden dit wenselijk maken kunnen in overleg ook andere werknemers worden belast met werkzaamheden op zater-, zon-, feest- of gedenkdagen. Dit uitsluitend na voorafgaande raadpleging van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

**artikel 28. Overwerk en meerwerk.**

1. Onder overwerk wordt verstaan de door de werkgever opgedragen arbeid waardoor binnen één week de arbeidsduur van 40 uur wordt overschreden.  
Als regel zal overwerk zoveel mogelijk voorkomen moeten worden.
2. Het meerwerk, boven het normale arbeidsrooster tot 40 uren wordt niet als overwerk aangemerkt. Voor het meerwerk wordt een toeslag gegeven van 25% ter compensatie van roostervrije dagen, vakantiegeld, vakantiedagen en pensioen.
3. In bijzondere gevallen ter beoordeling van de werkgever kan de werknemer in goed overleg worden opgedragen overwerk te verrichten, binnen het wettelijk toegestane kader en binnen grenzen van redelijkheid.
4. Medewerkers van 55 jaar en ouder kunnen nimmer verplicht worden overwerk te verrichten.
5. Overwerk wordt zoveel mogelijk gecompenseerd in vervangende vrije tijd naar evenredigheid aan het geldende percentage voor beloning overwerk. Deze vervangende vrije tijd moet in goed overleg en uiterlijk binnen een periode van 6 maanden kunnen worden genoten.
6. Voor de beloning van overwerk wordt verwezen naar artikel 39.

*artikel 29. Overwerkinformatie.*

De werkgever zal de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging regelmatig inzicht verschaffen over het verrichte overwerk alsmede omtrent het te verwachten overwerk voor zover dit vooraf te bepalen of te benaderen is.

## E. Functieklassen en loon.

### **artikel 30. Begrippen.**

1. Salaris: een geldelijk bedrag wat de werknemer toekomt als vergoeding voor verrichte arbeid.
2. Maandsalaris: het salaris volgens de schaalindeling plus een eventuele persoonlijke toeslag.
3. Persoonlijke toeslag: een toeslag op het maandsalaris als gevolg van een herindeling c.q. functiewijziging.
4. Jaarsalaris: twaalf maal het maandsalaris plus vakantietoeslag plus eindejaarsuitkering.

### **artikel 31. Toepassing functieklassen.**

1. Bij de aanvang van het dienstverband wordt de werknemer in de van toepassing zijnde functieklassse ingedeeld.  
Volwassen medewerkers worden als regel op basis van het salaris bij 0 functie jaren in de betreffende functie ingeschaald.
2. Aan volwassen medewerkers van wie het dienstverband op 1 januari volgend op de indiensttreding ten minste zes maanden heeft geduurd wordt telkens per 1 januari een functiejaar toegekend. Het laatste functiejaar bereikt men nadat men drie jaren in het voorlaatste functiejaar heeft gezeten.
3. Bij een promotie van de werknemer naar een hogere functieklassse wordt het nieuwe salaris zodanig vastgesteld dat er sprake is van een salarisverhoging.  
In afwijking hiervan kan een aanwezige persoonlijke toeslag mede verrekend worden met het nieuwe toe te kennen salaris. In de arbeidsovereenkomst dient dit schriftelijk te zijn vastgelegd.

### **artikel 32. Jeugdschalen.**

Medewerkers welke jonger zijn dan 21 jaar ontvangen het navolgende salaris:  
tot 16 jaar 50% van het salaris; 17 jaar 60% van het salaris; 18 jaar 70% van het salaris;  
19 jaar 80% van het salaris; 20 jaar 90% van het salaris. .

### **artikel 33. Aanpassingen salarissen.**

1. In de salarisaanpassingen in deze CAO zijn zowel de initiële verhogingen als de prijscompensaties gedurende de looptijd van de CAO begrepen.

### **artikel 34. Basisuursalaris**

Het basisuursalaris is vastgesteld op 173.33ste deel van het actueel geldende functiesalaris.

### **artikel 35. Salarisdoorbetaling bij bijzondere dagen.**

1. De werkgever is verplicht het salaris door te betalen aan de werknemers over de vakantiedagen op het gebruikelijke tijdstip.
2. De werkgever is verplicht het salaris door te betalen aan de werknemers over de dagen waarop hij buitengewoon verlof geniet op het gebruikelijke tijdstip

3. De werkgever is verplicht het salaris door te betalen aan de werknemers over de feest-, gedenk- en roostervrije dagen voor zover deze niet op zaterdag of zondag vallen.

*artikel 36. Tijdstip en wijze van betaling.*

De uitbetaling van het salaris en de uitbetaling van de toeslagen geschiedt uiterlijk tegen de laatste dag van de maand waarbij de werkgever ervoor zal zorgen dat:

- a. het salaris en vaste toeslagen maandelijks uitgekeerd worden en
- b. toeslagen met een wisselend karakter als overwerk zo spoedig mogelijk en bij voorkeur in de eerst volgende maand uitbetaald worden aan de medewerker.

*artikel 37. Salarisspecificatie.*

De werkgever zal de werknemer maandelijks een schriftelijke specificatie geven waarop de samenstelling van het salaris, eventueel met toeslagen met alle daarop toegepaste inhoudingen en de vergoedingen staan vermeld.

*artikel 38. Gratificatie bij diensjubilea c.q. vut en (pre)pensioen.*

1. Aan werknemers die 25 respectievelijk 40 jaren in dienst zijn van de werkgever wordt een gratificatie toegekend.
2. Bij beëindiging van het dienstverband als gevolg van VUT of (pre)pensioen heeft de werknemer recht op de gratificatie zoals bedoeld in lid 1 voor zover deze niet reeds tweemaal aan de werknemer is uitgekeerd.
3. De gratificatie is groot één bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag. Voor zover fiscaal toegestaan wordt dit bruto maandsalaris netto uitgekeerd.

## F. Toeslagen.

### **artikel 39. Toeslagen buiten het normale arbeidsrooster.**

De werknemer heeft recht op een extra vergoeding boven het normaal geldende uursalaris indien de arbeidstijden buiten het normaal arbeidsrooster liggen en wel als volgt:

a. overuren	35%
b. meerwerk	25%
c. vóór 06.00 uur	50%
d. buiten-blok (niet voor 06.00 uur)	35%
e. zaterdag tot 17.00 uur	50% en
f. zaterdag na 17.00 uur en op zon- en feestdagen	100%

Samenloop van de vergoedingen zoals genoemd onder a en/of b met d is mogelijk. Daarnaast kan er een samenloop voorkomen van b, c of d met e of f. (zie tevens bijlage I)

### **artikel 40. Toeslagen in verband met waarneming hogere functie of bereikbaarheid.**

Indien de werknemer voor een periode van 2 maanden of meer belast wordt met andere dan in de functie- en taakomschrijving en/of werkinstructie genoemde werkzaamheden, waaruit een grotere verantwoordelijkheid voortvloeit maar er geen sprake is van promotie of doorstroming naar een hogere functie wordt hiervoor door de werkgever een toeslag betaald op het geldende salaris.

Indien deze waarneming minder dan twee maanden heeft geduurd kan de werkgever een toeslag aan de werknemer betalen.

Indien met de werknemer overeen is gekomen buiten de geldende arbeidstijd bereikbaar te zijn voor het bedrijf om onverwachts werkzaamheden te verrichten wordt aan deze werknemer een vergoeding betaald voor de tijd die hij voor het bedrijf bereikbaar moet zijn. De vergoeding wordt gebaseerd op het salarisniveau, uren en geldende toeslagen en op ondernemingsniveau afgesproken.

### **artikel 41. Geen recht op toeslagen.**

Werknemers met een functie ingedeeld in de schalen I en J kunnen geen rechten doen gelden op toeslagen zoals genoemd in artikel 39.



## G. Verlof.

### *artikel 42. Begrippen.*

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:

- a. 'vakantiejaar': een tijdvak van 12 aaneengesloten kalendermaanden. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december van enig jaar.
- b. 'maand': iedere kalendermaand waarin de werknemer ten minste 15 kalenderdagen bij betreffende werkgever in dienst is;
- c. 'werkdag': een dag waarop de werknemer volgens het voor hem geldende arbeidsurenschema geheel of gedeeltelijk arbeid heeft verricht.
- d. onder verwantschap wordt het navolgende verstaan:
  - 1<sup>ste</sup> graad: partner, kinderen en hun partners, ouders;
  - 2<sup>de</sup> graad: broers, zusters, grootouders, kleinkinderen;
  - 3<sup>de</sup> graad: ooms, tantes, neven en nichten

### *artikel 43. Vakantiedagen (uren).*

Bij het onderstaande overzicht is uitgegaan van een volledig dienstverband, bij een deeltijd-dienstverband gelden de vakantiedagen naar rato.

1. Het aantal vakantiedagen waarop de werknemer aanspraak heeft is 25 werkdagen (200 uren) per vakantiejaar.
2. Werknemers in de hierna vermelde leeftijden, leeftijdsgroepen hebben aanspraak op extra vakantiedagen, peildatum is de leeftijd op 1 januari van enig jaar.

* 18 jaar of jonger	2 extra vakantiedagen	(16 uren) per jaar;
* 19 jaar	1 extra vakantiedag	(8 uren) per jaar;
* 40 t/m 44 jaar	1 extra vakantiedag	(8 uren) per jaar;
* 45 t/m 49 jaar	2 extra vakantiedagen	(16 uren) per jaar;
* 50 t/m 54 jaar	3 extra vakantiedagen	(24 uren) per jaar;
* 55 t/m 59 jaar	4 extra vakantiedagen	(32 uren) per jaar;
* 60 t/m 64 jaar	5 extra vakantiedagen	(40 uren) per jaar.

3. Voor werknemers die in de loop van het jaar in dienst treden respectievelijk uit dienst gaan geldt het aantal vakantiedagen naar rato; voor elke maand ééntwaalfde deel.
4. a. De tijdstippen van de aanvang en het einde van de aaneengesloten vakantie worden in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.  
b. In principe kan de werknemer 15 werkdagen aaneengesloten vakantie genieten, voor zover dit roostertechnisch is in te passen.
5. De werkgever kan ten hoogste 2 collectieve vakantiedagen aanwijzen na overleg met de betrokken werknemers.
6. De werkgever dient tijdig overleg te plegen met de ondernemingsraad c.q. de personeelsvertegenwoordiging over het vakantieschema en eventuele collectieve vakantiedagen.
7. De werkgever kan verleend vakantieverlof intrekken c.q. de tijdstippen van aanvang en of einde van de vastgestelde aaneengesloten vakantie wijzigen indien dringende redenen dit noodzakelijk maken. Indien voor de werknemer financiële schade ontstaat uit de gebruikmaking van de bevoegdheid van de werkgever om vakantie in te trekken wordt deze schade door de werkgever vergoed.

*artikel 44. Vakantietoeslag.*

1. Een werknemer heeft aanspraak op een vakantietoeslag. Uiterlijk in de maand juni van enig jaar wordt de vakantietoeslag waarop de werknemer aanspraak heeft verworven over de periode 1 juni van het vorig jaar tot en met 31 mei van het lopend jaar uitbetaald.
2. De bruto vakantietoeslag bedraagt 8% van het jaarsalaris van de werknemer.
3. De werknemer heeft ook recht op vakantietoeslag over de doorbetaling c.q. de aanvulling bij ziekte en werkloosheid. Werkgever mag de eventueel ontvangen vakantietoeslag van de bedrijfsvereniging in mindering brengen op de doorbetaling.
4. Voor jeugdige werknemers bedraagt de vakantietoeslag ten minste een bedrag dat, volgens de geldende jeugdpercentages bruto evenredig is aan de minimumvakantietoeslag voor volwassen werknemers.
5. De minimumvakantietoeslag wordt bepaald op het niveau van schaal A6.
6. Bij beëindiging van het dienstverband wordt aan de werknemer de vakantietoeslag uitbetaald welke tot dat moment is opgebouwd.

*artikel 45. Vakantierechten tijdens ziekte.*

Bij ziekte in de zin van de ziekwet behouden de werknemers aanspraak op hun vakantierechten gedurende het laatste half jaar.

*artikel 46. Afrekening vakantierechten.*

1. Het streven is erop gericht om elk jaar de toegewezen vakantiedagen op te nemen. In enig vakantiejaar mogen in principe maximaal 5 vakantiedagen meer opgenomen worden dan werknemer zou opbouwen in dat vakantiejaar. Niet opgenomen vakantiedagen vervallen vijf jaren na de laatste werkdag van het kalenderjaar waarin aanspraak is ontstaan. Hierbij geldt dat in enig jaar de oudste aanspraken als eerste worden opgenomen.
2. Voor werknemers in deeltijd dienstverband geldt lid 1 naar rato.
3. Als bij uitdiensttreding blijkt dat een werknemer minder of meer vakantiedagen heeft opgenomen dan waarop hij recht had dan zal het verschil worden uitbetaald respectievelijk ingehouden worden op de laatste salarisbetaling.
4. Bij de beëindiging van het dienstverband is de werkgever gehouden een verklaring uit te reiken waaruit blijkt op hoeveel vakantiedagen de werknemer nog recht heeft.

*artikel 47. Buitengewoon verlof met behoud van salaris.*

1. De werkgever dient de werknemer, op zijn verzoek vrij te geven en het voor hem geldende salaris door te betalen in de volgende gevallen:
  - a. voor het voldoen aan een wettelijke verplichting, tenzij deze is ontstaan door zijn schuld of nalatigheid en voor zover deze niet in zijn vrije tijd kan geschieden;
  - b. bij de ondertrouw van de werknemer: 1 dag;
  - c. bij het huwelijk van de werknemer: 4 dagen;
  - d. bij het huwelijk van bloed- en aanverwanten van de werknemer of zijn levenspartner in de eerste of tweede graad, pleegkinderen daaronder begrepen: 1 dag mits de viering wordt bijgewoond;
  - e. bij het vieren van het 25- of 40 jarige dienstjubileum en bij het 25-, 40-, 50- of 60 jarige huwelijksfeest van de werknemer, zijn ouders of zijn levenspartner: 1 dag mits de viering wordt bijgewoond;

- f. bij het overlijden van de levenspartner, van ouders, kinderen en pleegkinderen van de werknemer of zijn levenspartner: 4 dagen mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond;
  - g. bij het overlijden van overige bloed- en aanverwanten van de werknemer of zijn levenspartner tot in de derde graad: 1 dag mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond;
  - h. bij bevalling van de levenspartner van de werknemer: 2 dagen;
  - i. bij verhuizing van de werknemer in verband met het werk: 2 dagen;
  - j. bij ernstige ziekte (in het algemeen indien er levensgevaar aanwezig is) van de levenspartner, van ouders, kinderen en pleegkinderen van de werknemer of zijn levenspartner: een door de werkgever te bepalen aantal dagen;
  - k. voor het afleggen van vakexamens: een door de werkgever te bepalen aantal dagen;
  - l. voor het bijwonen van een algemene vergadering van een vakorganisatie, indien de werknemer afgevaardigde of lid van het hoofdbestuur is: 1 dag;
  - m. in geval van een medische behandeling: de werkelijk benodigde tijd als de behandeling niet buiten werktijd kan plaatsvinden;
  - n. bij elke eerste oproep voor een sollicitatie als dit niet in vrije tijd mogelijk is: de tijd die daarvoor nodig is.
2. Per jaar worden maximaal 5 dagen verlof verleend voor het bijwonen van landelijk statutaire vergaderingen van een vakorganisatie onder de navolgende voorwaarden:
    - a. het verlof wordt vooraf aangevraagd;
    - b. er wordt een uitnodiging voor de vergadering overlegd;
    - c. het verlof wordt verleend voor zover de bedrijfssituatie dit toelaat;
    - d. als er meerdere werknemers uit dezelfde functie, afdeling of bedrijf deelnemen dan moet er rekening gehouden worden met de bedrijfsvoering en kan men een delegatie sturen;
  3. De werkgever kan voorts in gevallen als daarvoor aanleiding is buitengewoon verlof verlenen al dan niet met behoud van salaris.

*artikel 48. Buitengewoon verlof zonder behoud van salaris.*

1. De werkgever is, indien het bedrijfsbelang dit toelaat verplicht de werknemer op zijn verzoek – zonder doorbetaling van salaris – vrij te geven in de navolgende gevallen:
  - a. voor het bezoeken van vergaderingen of commissies van publiekrechtelijke organen, waarvoor hij door zijn vakorganisatie als lid of plaatsvervangend lid is aangewezen;
  - b. voor het bezoeken van vakbondsvergaderingen;
  - c. voor het bezoeken van vergaderingen van Provinciale Staten en/of gemeenteraad of commissies hiervan als betrokkene lid is van een van deze organen;
  - d. voor het volgen van cursussen in Stivos en Stosas verband en cursussen georganiseerd door de vakorganisatie.
2. De werknemer is veerplicht zo spoedig mogelijk aan de werkgever te melden dat hij lid is van een orgaan zoals genoemd in lid 1 a en c.
3. De werknemer zal niet worden benadeeld op grond van het lidmaatschap zoals genoemd in lid 1 a, b en c of door deelname aan cursussen zoals genoemd in lid 1 d.

*artikel 49. Zwangerschaps- en bevallingsverlof.*

De vrouwelijke werknemer heeft recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof volgens de betreffende regeling in de wet Arbeid en Zorg.

*artikel 50. Ouderschapsverlof.*

Voor het ouderschapsverlof geldt de wettelijke regeling van de wet Arbeid en Zorg.

## H. Ziekte en arbeidsongeschiktheid.

### *artikel 51. Mededelen ziekte.*

1. Als een werknemer wegens ziekte verhinderd is om te werken meldt hij dit op de eerste dag van ziekte voor 09.00 uur 's morgens bij de werkgever. Wordt de werknemer ziek tijdens het uitvoeren van de werkzaamheden dan meldt hij dit binnen 1,5 uur na het optreden ervan onder opgave van redenen.
2. De werknemer meldt zo spoedig mogelijk zijn herstel aan de werkgever.
3. De werknemer dient zich te houden aan de voorschriften die de werkgever en de arbodienst opleggen in verband met de controle van de ziekte.

### *artikel 52. Salarisdoorbetaling bij ziekte.*

1. De werkgever is verplicht de werknemer die wegens ziekte arbeidsongeschikt is in de zin van de Ziektewet:
  - a. Gedurende de eerste twee jaren ziekte tenminste 70% van het loon door te betalen;
  - b. Indien de werknemer deelnemer is aan de regeling SAZAS een doorbetaling te doen van 100% van het loon, onder voorwaarde dat de werknemer voldoende inspanningen verricht om re-integratie mogelijk te maken dan wel te bevorderen.
2. Mocht de werknemer na twee jaren ziekte arbeidsongeschikt blijven voor minder dan 35% of komen te vallen onder de werkingssfeer van de WIA dan kan hij, indien hij deelnemer is aan SAZAS, recht doen gelden op een aanvulling van 10% op zijn loon en/of uitkering.
3. De werkgever heeft het recht om de doorbetaling van het salaris te stoppen indien de werknemer zich niet houdt aan de geldende controlevoorschriften.

### *artikel 53. Verhaalsrecht.*

Als een werknemer bij derden rechten kan doen gelden terzake van een ongeval heeft hij geen recht op doorbetaling van zijn salaris tenzij hij zijn rechten hierop cedeert aan de werkgever.

Indien de werkgever een procedure opstart om gedeerde kosten te verhalen op derden zullen de kosten van een procedure niet verhaald kunnen worden op de medewerker.

### *artikel 54. WAO/WIA-hiaat verzekering.*

1. De WAO-hiaat verzekering (voor ziektegevallen ingegaan vóór 1 januari 2004) maakt onderdeel uit van het BPL Ouderdomspensioen.
2. De WIA-hiaat verzekering (voor ziektegevallen ingegaan op of na 1 januari 2004) maakt onderdeel uit van de SAZAS verzekering (Colland).
3. Werkgever geeft de werknemer op zijn verzoek meer informatie over de inhoud van de WAO-hiaat resp. WIA-hiaat verzekering.

### *artikel 55. ANW-hiaat verzekering.*

1. De ANW-hiaat verzekering maakt onderdeel uit van het BPL Ouderdomspensioen.
2. Werkgever geeft de werknemer op zijn verzoek meer informatie over de inhoud van de ANW-hiaat verzekering.

*artikel 56. Doorbetaling pensioenpremie.*

De werkgever zal tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid zorgdragen voor doorbetaling van de pensioenpremie voor zolang het dienstverband blijft bestaan.

*artikel 57. Uitkering na overlijden werknemer.*

1. Bij het overlijden van een werknemer ontvangt de overblijvende levenspartner, indien de overledene niet duurzaam gescheiden hiervan leefde, respectievelijk de minderjarige kinderen een bedrag gelijk aan drie maanden salaris. Hierin is niet begrepen het salaris over de maand waarin het overlijden plaatsvond, welke maand tevens volledig wordt uitbetaald.
2. Op deze uitkering zal een eventueel te ontvangen uitkering van de bedrijfsvereniging in mindering gebracht worden op het door werkgever te betalen bedrag.

## I. VUT, prepensioen en pensioen.

### *artikel 58. Vervroegd uittreden.*

1. Werkgever is deelnemer van de Stichting Uittreding Werknemers Agrarische Sectoren (SUWAS) en zal de hiervoor benodigde premies betalen.
2. Op werknemer zijn de bepalingen van toepassing zoals deze genoemd worden in het reglement van de Stichting Uittreding Werknemers Agrarische Sectoren (SUWAS) en men kan dan ook enkel daaraan rechten ontleen.

### *artikel 59. (Pré)pensioen.*

Deelname aan de regelingen van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) is verplicht.

Daarnaast zal werknemer – binnen de fiscale kaders terzake – deelnemen aan het zgn. “Varkenspluspakket”.

De rechten en plichten in verband met deze regelingen voor werkgever en werknemer liggen vast in een pensioenreglement wat desgewenst ter beschikking wordt gesteld aan de werknemers.

## J. Sociaal beleid.

### *artikel 60. Arbeidsmarktbeleid / scholing.*

1. Activiteiten op het gebied van voorlichting, vorming en scholing van werknemers resp. op het terrein van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in de agrarische sector worden ondersteund en gestimuleerd door Colland (zie ook bijlage V).
2. Daarnaast zal Colland de deelname bevorderen van werknemers in de agrarische sector aan scholingsactiviteiten ter vergroting van hun vaktechnische kennis en de in samenhang daarmee vereiste maatschappelijke kennis.

*artikel 61. (vervallen)*

### *artikel 62. Ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging.*

1. De werkgever draagt er zorg voor dat in aansluiting met de Wet op de Ondernemingsraden in de voorkomende gevallen een ondernemingsraad wordt ingesteld.
2. Indien de werkgever niet wettelijk verplicht is over te gaan tot het instellen van een ondernemingsraad dan zal er een personeelsvertegenwoordiging gekozen worden door de werknemers. Deze bestaat uit 3 personen indien er 10 of meer werknemers zijn, in de andere gevallen bestaat deze uit 2 personen.
3. De werknemerspartijen betrokken bij deze CAO kunnen kandidaten stellen voor de te kiezen personeelsvertegenwoordiging.
4. De gekozen leden van de personeelsvertegenwoordiging hebben eenzelfde rechtsbescherming als gekozen leden van de ondernemingsraad.
5. Regelmatig, doch minimaal eenmaal per jaar zal overleg plaatsvinden tussen werkgever en personeelsvertegenwoordiging waarvan door de werkgever schriftelijk verslag wordt gedaan.

### *artikel 63. Uitzendbureaus.*

Bij het inlenen van uitzendkrachten zal werkgever zich ervan vergewissen dat het uitzendbureau de geldende wettelijke en CAO-bepalingen toepast.

*artikel 64. (vervallen)*

*artikel 65. (vervallen)*

### *artikel 66. Spaarloonregeling.*

1. Spaarloonregeling:  
De werknemer heeft de mogelijkheid om deel te nemen aan de wettelijke fiscale spaarloonregeling. Deelname staat open voor alle werknemers naar evenredigheid van het aantal gewerkte uren in relatie tot een volledig arbeidsrooster. Maandelijks houdt de werkgever een bepaald bedrag in op het bruto salaris van de werknemer en stort het op een speciaal daartoe geopende rekening ten name van de werknemer.  
De werknemer mag gedurende vier jaren niet over de spaarpremies beschikken tenzij het gespaarde bedrag gebruikt wordt voor door de wet erkende bestedingsdoelen.
2. M.i.v. 1.1.2006 dient werknemer per kalenderjaar aan te geven of hij deel wenst te nemen aan de spaarloonregeling dan wel aan de Levensloopregeling.



*artikel 67. (vervallen)*

*artikel 68. **Periodiek geneeskundig onderzoek.***

Werknemers boven de 40 jaar hebben het recht om eenmaal per drie jaren een geneeskundig onderzoek te ondergaan wat met name gericht is op preventie van klachten met betrekking tot het uitoefenen van de functie.

## **Bijlage I:**

### ARBEIDSTIJDENREGELING.

1. Partijen hebben vastgesteld dat de regels zoals vastgelegd zijn in de Arbeidstijdenwet onverkort van toepassing zijn op de arbeidstijdenregeling binnen de organisaties.
2. Het arbeidstijdschema voor de productie en distributiemedewerkers wordt in overleg vastgesteld en betreft zowel de rechtstreeks aan de functie verbonden werkzaamheden als eventueel overeenkomstig voor de functie vastgestelde instructie, taken of nevenarbeid. (zie het functiehandboek)
3. Deze werknemers werken per jaar als regel 2080 uren hierin begrepen ATV, vakantie, bijzonder verlof en dergelijke waarbij gestreefd wordt naar een werkdag van gemiddeld 8 uur.
4. a. Deze werknemers dienen een nader vast te stellen aantal zater-, zon- en feestdagen werkzaamheden verrichten  
b. Het aantal arbeidsdagen op zater-, zon- en feestdagen zal zoveel mogelijk tot het hoognodige beperkt worden, maximaal 26 en de invulling zal geschieden in onderling overleg.  
c. Het is toegestaan dat voor de arbeid op zater-, zon- en feestdagen vervangende vrije tijd wordt verleend in plaats van betaling.
5. Voor werknemers die ingeschaald zijn in schaal I of J geldt dat de artikelen met betrekking tot overwerkvergoedingen, buitenblokvergoedingen en toeslagen voor zater-, zon- en feestdagen niet van toepassing.

## **Bijlage II:**

### OVERZICHT INDELING FUNCTIES.

#### Indeling van de functieschalen.

schaal A	tot en met 39.5 punt
schaal B	40 tot en met 59.5 punt
schaal C	60 tot en met 79.5 punt
schaal D	80 tot en met 99.5 punt
schaal E	100 tot en met 119.5 punt
schaal F	120 tot en met 139.5 punt
schaal G	140 tot en 159.5 punt
schaal H	160 tot en 179.5 punt
schaal I	180 tot en 199.5 punt
schaal J	200 tot en 224.5 punt

#### Waardering referentiefuncties in ORBA-scores.

Medewerkster huishoudelijke dienst 3	53 punten
Medewerker distributie	64 punten
Dierverzorger A	84 punten
Dierverzorger fokkerij	92 punten
Medewerker technische administratie IPG	101 punten
Dierverzorger B	107 punten
Laboratoriummedewerker	109 punten
Inseminator	113 punten
Secretaresse	116 punten
Scanner	117 punten
Stalcoördinator	132 punten
Financieel administratief medewerker 5	135 punten
Reproductiebegeleider	145 punten
Medewerker automatisering	150 punten
Exportmedewerker binnendienst	153 punten
Hoofd distributie	166 punten
Hoofd laboratorium	171 punten
Systeem/netwerk beheerder	174 punten
Foktechnisch medewerker B	190 punten
Commercieel medewerker A	191 punten
Hoofd buitendienst	191 punten
Hoofd technische administratie IPG	193 punten
Systeemontwikkelaar	217 punten
Fokkerij coördinator	220 punten

C. Indeling van de functies in de schalen. (ref. = referentiefunctie)

*schaal A:*

- \* laboratoriumhulp
- \* medewerker huishoudelijke dienst 1

*schaal B:*

- \* medewerker huishoudelijke dienst 2 (ref)
- \* financieel administratief medewerker 1

*schaal C:*

- \* distributiemedewerker (ref)
- \* medewerker huishoudelijke dienst 3
- \* financieel administratief medewerker 2
- \* receptioniste/telefoniste

*schaal D:*

- \* dierverzorger A (ref)
- \* dierverzorger fokkerij (ref)
- \* financieel administratief medewerker 3

*schaal E:*

- \* medewerker technische administratie (ref)
- \* dierverzorger B (ref)
- \* laboratoriummedewerker (ref)
- \* inseminator (ref)
- \* scanner (ref)
- \* financieel administratief medewerker 4
- \* secretaresse (ref)

*schaal F:*

- \* stalcoördinator (ref)
- \* financieel administratief medewerker 5 (ref)
- \* senior secretaresse

*schaal G:*

- \* reproductiebegeleider (ref)
- \* hoofd productie
- \* hoofd laboratorium
- \* medewerker automatisering (ref)
- \* exportmedewerker binnendienst (ref)
- \* financieel administratief medewerker 6

*schaal H:*

- \* hoofd distributie (ref)
- \* hoofd laboratorium (ref)
- \* bedrijfsleider fokproefbedrijf
- \* foktechnisch medewerker A
- \* systeembeheerder (ref)

*schaal I:*

- \* hoofd buitendienst (ref)
- \* foktechnisch medewerker B (ref)
- \* commercieel medewerker A (ref)
- \* hoofd technische administratie IPG (ref)
- \* onderzoeksassistent
- \* redacteur blad Varkens

*schaal J:*

- \* regiohoofd fokkerij
- \* commercieel medewerker B
- \* onderzoeker
- \* systeemontwikkelaar (ref)
- \* fokkerij coördinator (ref)

### **Bijlage III:**

OP ONDERNEMINGSNIVEAU AF TE SPREKEN ZAKEN (met de O.R./P.V.).

#### **A. Reiskostenvergoeding.**

1. Werknemers die voor het reizen tussen hun woonplaats en de standplaats geen gebruik kunnen maken van een dienstauto ontvangen maandelijks een vergoeding voor het woon-werkverkeer.
2. Deze vergoeding wordt jaarlijks vastgesteld in goed overleg tussen werkgever en ondernemingsraad en zal schriftelijk bekend gemaakt worden aan de werknemers.

#### **B. Dienstauto.**

1. Indien het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is wordt de werknemer een dienstauto ter beschikking gesteld voor de uitoefening van zijn functie.
2. De werknemer is verplicht de dienstauto zorgvuldig te berijden, volgens de geldende instructies tijdig aan te bieden voor onderhoud en regelmatig van binnen en van buiten schoon te maken.
3. Het is niet toegestaan de dienstauto uit te lenen aan derden anders dan gezinsgenoten en de levenspartner noch is het toegestaan deel te nemen aan rally's en dergelijke.
4. Boetes wegens verkeersovertredingen door de werknemer, diens levenspartner of gezinsgenoten komen ten laste van de werknemer.
5. Bij de beëindiging van het dienstverband of bij een wijziging van de functie die de dienstauto niet meer vereist zal de werknemer de dienstauto en de daarbij behorende papieren direct inleveren.
6. Voor het privé gebruik van de dienstauto zal werkgever in overleg met de ondernemingsraad jaarlijks een bijdrage vaststellen en deze schriftelijk kenbaar maken aan de werknemers.

#### **C. Zakelijk gebruik privé auto.**

1. Werkgever kan de werknemer toestemming verlenen om zijn privé auto te gebruiken voor zakelijk gebruik.
2. Werknemer is verplicht van deze zakelijke ritten een deugdelijke administratie bij te houden en deze zo gewenst te overleggen.
3. Werkgever en ondernemingsraad stellen jaarlijks de vergoedingen vast voor het zakelijk gebruik van de privé auto.

#### **D. Dienstwoning.**

1. Als door de werkgever aan de werknemer een dienstwoning ter beschikking wordt gesteld wordt dit in een afzonderlijke overeenkomst vastgelegd.
2. De voorwaarden ten aanzien van de bewoning en de hoogte van de door de werknemer te betalen vergoeding wordt in onderling overleg overeengekomen.
3. Indien een werknemer die een dienstwoning bewoont komt te overlijden kan de overblijvende partner en/of gezinsleden deze dienstwoning nog ten minste gedurende 6 maanden tegen de vastgestelde vergoeding blijven gebruiken.

#### E. Telefoonkostenvergoeding.

Werknemers die voor de uitoefening van hun functie gebruik moeten maken van een telefoon hebben recht op een vergoeding. Deze vergoeding kan zijn een vast bedrag per werkdag of een vergoeding van de totale kosten onder inhouding van het fiscaal vastgestelde forfait. Werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad nadere regels vaststellen wie voor welke vergoeding in aanmerking komt.

#### F. Verhuiskosten.

1. Een werknemer die een zelfstandige huishouding voert en die in verband met de aanvaarding van zijn dienstverband op verzoek van de werkgever moet verhuizen en binnen 2 jaar na aanvang van zijn functie verhuist zodat hij binnen een straal van 10 kilometer komt te wonen, en de werknemer die wegens pensionering (incl. vut) de dienstwoning moet verlaten heeft recht op een vergoeding van de verhuiskosten en wel:
  - a. volledige vergoeding van de transportkosten;
  - b. een vergoeding voor de herinrichting van ten hoogste 12% van het jaarsalaris inclusief vakantietoeslag echter rekening houdende met het fiscale maximum.
  - c. een vergoeding van €60 voor elk meeverhuizend kind.
2. Werknemers die geen zelfstandige huishouding voeren hebben recht op een vergoeding in redelijkheid tot de gemaakte kosten evenwel gemaximeerd op artikel 1 lid b.
3. In afwachting van een verhuizing kan de werkgever aan een werknemer voor maximaal twee jaar een extra tegemoetkoming geven in de reiskosten voor woon – werkverkeer.
4. Werkgever kan werknemer een vergoeding geven van maximaal 90% in de pensionkosten alsmede een vergoeding van de reiskosten (eenmaal per week) voor gezinsbezoek indien niet dagelijks gereisd kan worden tussen woon- en standplaats.

#### G. Kleding, schoeisel en gereedschap.

De werkgever is verplicht aan de werknemer de voor de uitoefening van de functie noodzakelijke werkkleding, schoeisel en gereedschappen gratis ter beschikking te stellen. Indien dit niet ter beschikking gesteld kan worden kan de werkgever een vergoeding hiervoor geven.

#### H. Verblijfskosten.

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

#### I. Studiekosten.

Werknemers die in verband met studie, mede nodig in het belang van een goede functie invulling aantoonbare kosten moeten maken komen in aanmerking voor een tegemoetkoming in de kosten en wel als volgt:

- volledige studiekostenvergoeding voor studies die nadrukkelijk zijn vereist voor de uitoefening van de huidige of de geplande toekomstige functie;
- 75% studiekostenvergoeding voor studies die niet nadrukkelijk vereist zijn maar voor de uitoefening van de huidige of toekomstige functie nuttig kunnen worden geacht;

- 50% studiekostenvergoeding voor voortgezet onderwijs uitgezonderd MAVO of HAVO;
- examengeld komt per studie slechts éénmaal voor vergoeding in aanmerking;
- voor het afleggen van tentamens en of examens voor studies vallende onder deze regeling wordt, voor zover dit onder werktijd plaatsvindt betaald verlof gegeven.
- indien binnen drie jaar na het ontvangen van de studiekostenvergoeding het dienstverband door de werknemer wordt beëindigd dient deze de genoten studiekostenvergoeding terug te betalen naar rato van het aantal maanden welke aan genoemde drie jaar ontbreken.

#### J. Kantoorruimte.

Aan de werknemer die ten behoeve van zijn functie kantoorruimte ter beschikking stelt aan de werkgever kan door de werkgever, in overleg een redelijke vergoeding worden gegeven.

## **Bijlage IV:**

### OVERGANGSBEPALINGEN.

In het kader van de CAO mei 2000 – april 2002 is besloten te komen tot een nieuwe integrale CAO-tekst. Zaken die slechts een deel van de medewerkers betreft zijn als regel opgenomen in deze bijlage.

#### Algemeen.

Bij de inwerkingtreding van de CAO voor Rundveeverbetering en de Varkens K.I. in 1984 en bij de inwerkingtreding van de CAO voor het Nederlands Varkensstamboek in 1988 zijn overgangsbepalingen vastgesteld. Deze overgangsbepalingen gelden voor de werknemers die voor de inwerkingtreding van de voor hen zijnde CAO in dienst zijn getreden. In deze overgangsbepalingen werd bepaald dat verworven rechten die boven de nieuw ontstane CAO uitgingen, behouden bleven. Voor de werknemers die dit betreft dienen deze verworven rechten schriftelijk vastgelegd te worden, zodat de verworven rechten behouden kunnen blijven.

#### A. Feest- en gedenkdagentoeslag.

Het is toegestaan, na voorafgaand overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en in overleg met betrokken werknemers een toeslag voor feest- en gedenkdagen te handhaven indien de werknemer voor **1988** (NVS) respectievelijk voor **1984** (VKI) in dienst was.

#### B. Tegemoetkoming woon-werkverkeer.

Werknemers die tot 1 januari 2001 onder de salarisregeling NVS vielen en die voor **1 mei 1989** in dienst waren houden aanspraak op de overeengekomen vergoeding voor woon – werkverkeer.



## **Bijlage V:**

### SOCIALE BEDRIJFSTAKREGELINGEN UITGEVOERD DOOR COLLAND

In de bedrijfstak agrarisch is een aantal bedrijfstakeigen regelingen van kracht. De uitvoering van deze regelingen geschiedt onder de noemer Colland en wordt uitgevoerd door Interpolis, Postbus 254, 2700 AG Zoetermeer; 079 – 36 36 535.

De regelingen die Colland voor de sector Varkensverbetering uitvoert zijn onder te verdelen in:

- a. pensioen;
- b. verzekeren en
- c. arbeidsmarktbeleid.

A. Tot het onderdeel pensioenen behoren het ouderdomspensioen en het daaraan gekoppeld nabestaanden pensioen; het prepensioen en de regeling vervroegd uittreden. Aangezien op deze terreinen, mede in samenhang met de levensloopregelingen gedurende de looptijd van deze CAO wijzigingen te verwachten zijn verwijzen wij kortheids- en juistheidshalve naar [www.colland.nl](http://www.colland.nl)

B. Onder het deel verzekeren valt met name de individuele herverzekering voor ziekte en arbeidsongeschiktheid. Indien men deelnemer is aan SAZAS en zich houdt aan de controlevoorschriften kan men tijdens de 1<sup>ste</sup> twee jaren ziekte een aanvulling krijgen tot 100% en gedurende de 1<sup>ste</sup> vijf jaren WIA een aanvulling ontvangen op de uitkering van 10%. Tot het deel verzekeren behoren ook activiteiten op het vlak van arbodienst, reïntegratie, wachtlijstbemiddeling en dergelijke waarvan de werknemer gebruik kan maken.

C. Arbeidsmarktbeleid bevat diverse voorzieningen die betrekking hebben op scholing en vorming, voor zowel individuele werknemers als voor groepen b.v. ondernemingsraden.

Nadere info kan men vinden op de website [www.colland.nl](http://www.colland.nl)

#### **D. REGELS MET BETREKKING TOT ZIEKTE.**

Met het oog op een juiste uitvoering bij ziekte gelden de navolgende regels:

1. In geval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht de werkgever daarvan een half uur voor aanvang van de werkzaamheden in kennis te stellen, tenzij de werkgever andere instructies heeft verstrekt;
2. De werknemer is verplicht thuis te blijven:
  - a. tot het eerste contact met de Arbo-dienst heeft plaatsgevonden;
  - b. hierna 's morgens tot 10.00 uur en tussen 12.00 en 14.30 uur;
  - c. na twee weken arbeidsongeschiktheid vervalt de verplichting onder b tenzij de Arbo-dienst anders bepaalt;
3. De werknemer is gehouden volledige medewerking te verlenen aan een spoedig herstel, zoals ook aangegeven in de Wet Poortwachter. Indien een werknemer opgeroepen wordt door de Arbo-dienst dient hij gehoor te geven aan deze oproep.
4. Een arbeidsongeschikte werknemer mag slechts met toestemming van de Arbo-dienst en de werkgever voor langere tijd met vakantie;
5. Bij herstel meldt de werknemer dit onmiddellijk aan de werkgever;
6. De werkgever heeft het recht de doorbetaling van het salaris stop te zetten indien de werknemer niet of onvoldoende meewerkt aan het herstel proces.

## PROTOCOL BIJ DE CAO JULI 2007 – DECEMBER 2008.

Tussen partijen betrokken bij deze CAO zijn de navolgende afspraken gemaakt:

*a. Periodiek overleg.*

Partijen zullen jaarlijks periodiek overleg te voeren inzake de voortgang van gemaakte afspraken c.q. ter verdere afwerking van eerder gemaakte afspraken.

*b. Pensioenregeling.*

In het overleg m.b.t. CAO 2004 is overeengekomen dat ten aanzien van Prepensioen en Pensioen aansluiting gezocht wordt bij het BPL, en wel met ingang van 1 januari 2005. Partijen hebben een brief aan BPL gericht met het verzoek tot opname in de verplichtstellingsbeschikking.

Voorts zijn in dit verband volgende afspraken gemaakt:

\* De premie voor de excedentregeling (ca. €43000 - €65000) wordt 50-50 verdeeld tussen werkgever en desbetreffende werknemer.

\* Meerpremies (incl. excedentverzekering) worden gecompenseerd voor de volle 100% over de periode 2005 t/m 2014, waarna in stappen van 20% per jaar zal worden afgebouwd (80% compensatie in 2015...etc... t/m 20% in 2018 resp. 0% in 2019 en daarna).

\* Premievoordeel voor werknemers, niet werkzaam bij VAC of Twente, wordt per direct doorgevoerd.

\* Premievoordeel voor werknemers, werkzaam bij VAC of Twente komt gestaffeld tot uitdrukking als volgt:

naast de hierboven geschetste premies BPL en BPL Flex zijn de desbetreffende werknemers in 2005 een extra overgangspremie verschuldigd van 2% van de pensioengrondslag. Deze extrapremie zal in 2006 1,6% van de pensioengrondslag bedragen, vervolgens 1,2% in 2007 resp. 0,8% in 2008 en 0,4% in 2009. Vanaf 2010 zullen deze werknemers geen overgangspremie meer verschuldigd zijn.

\* Toekomstige indexatie van de zgn. "Avéro-polissen" zal geschieden conform het indexatiecijfer van BPL voor actieve deelnemers en komt voor rekening van de werkgevers.

\* Eventuele "schade" in het recente verleden als gevolg van eventueel niet afgedragen premies prepensioen wordt hersteld en komt voor rekening werkgever.

Werknemers die in de kalenderjaren 1998, 1999 en 2000 in dienst zijn getreden, kunnen op vrijwillige basis extra prepensioen inkopen, waarbij de werkgeversbijdrage 50% zal bedragen.

"Varkenspluspakket" 2006, 2007 e.v.:

Voor 2005 was ten aanzien van het "Varkenspluspakket" overeengekomen dat werkgever 0,8% zou dragen en werknemer 3,2%, zulks op basis van de premieverdeling 2/3 (werkgever) - 1/3 (werknemer) als vertrekpunt voor het totaal aan premies in 2004.

Gegeven de afspraak om vervolgens de premieverdeling van het BPL aan te zullen blijven houden, is tijdens het overleg m.b.t. CAO 2005 e.v. overeengekomen dat de premie van het "Varkenspluspakket" vanaf 2006 voor de volle 4% ten laste van de werknemers zal komen. Partijen zullen nader overleggen welke mogelijkheden er na 1 januari 2007 zullen resteren om binnen de fiscale grenzen een "Varkenspluspakket" vorm te blijven geven. Indien alsdan de premie van het "Varkenspluspakket" zou moeten worden verlaagd, zal deze verlaging ten gunste van de werknemer komen.

Op ondernemingsniveau zal inzicht worden gegeven over de inhouding van het werknemersdeel van het Varkenspluspakket over de jaren 2004 resp. 2005, afgezet tegen de totale doorsneepremie.

*c. Gevolgen wet Poortwachter.*

Op het niveau van de ondernemingen zullen in overleg met de ondernemingsraad respectievelijk personeelsvertegenwoordiging afspraken gemaakt worden omtrent de keuze voor een reïntegratiebedrijf.

*d. Consignatiediensten (bereikbaarheidstoeslag).*

Afspraken omtrent de zgn. consignatiediensten (tijden die werknemers beschikbaar dienen te zijn buiten de reguliere werktijden om storingen en problemen op te lossen) en bijbehorende vergoedingen zullen op ondernemingsniveau worden ingevuld. Waar geen OR of PVT is, zullen partijen over dit onderwerp overleggen.

*e. Vakbondsfaciliteiten.*

Tussen partijen is afgesproken aan de vakorganisaties de mogelijkheid te bieden om gebruik te maken van publicatieborden om de medewerkers te informeren. Ook is afgesproken dat de vakbondsfunctionarissen, na kennisgeving aan de werkgever toegang hebben tot het bedrijf voor (individueel) overleg en het verstrekken van informatie. Voor het overige zullen vakbondskaderleden de bescherming genieten binnen het wettelijk kader.

*f. Vakbondscontributie.*

Zolang zulks wettelijk is toegestaan, zal werkgever zijn medewerking verlenen aan een verzoek van werknemer om de als vakbondslid betaalde contributie fiscaal vriendelijk te verrekenen .

*g. Onderhoud functiehandboek.*

De secretaris van het partijenoverleg zal jaarlijks bij directies, OR'n en PVT'n uitvraag doen naar de behoeften m.b.t. het nieuw beschrijven van functies resp. onderhoud aan bestaande beschrijvingen. Bij dit onderhoud zullen medewerkers en directies nadrukkelijk betrokken worden.

*h. CAO Varkensverbetering in relatie tot aanpalende CAO's.*

Partijen zullen in het voorjaar van 2008 serieus onderzoek (laten) uitvoeren naar de haalbaarheid van een overstap naar een andere passende CAO.

De CAO Dierhouderij zal bij de beschouwingen hieromtrent worden betrokken. Het onderzoek dient uiterlijk 1 juli 2008 te worden afgerond.

**SALARISTABELLEN SALARISREGELING VARKENSVERBETERING IN NEDERLAND**
**Volwassen werknemers: [ = 21 jaar ]**
**per 01-07-2007**

Schaal

Salaris	0.	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1623	x	0										
1653		1										
1687		2	0									
1719		3	1									
1752		4	2	0								
1789		5	3	1								
1830		6	4	2	0							
1875		7	5	3	1							
1918			6	4	2	0						
1968			7	5	3	1						
2018				6	4	2	0					
2067				7	5	3	1					
2120					6	4	2					
2172					7	5	3	0				
2226						6	4	1				
2283						7	5	2				
2339						8	6	3	0			
2398							7	4	1			
2460							8	5	2			
2519							9	6	3	0		
2583								7	4	1		
2647								8	5	2		
2713								9	6	3		
2781									7	4	0	
2850									8	5	1	
2919									9	6	2	
2995									10	7	3	
3086										8	4	0
3178										9	5	1
3273										10	6	2
3370										11	7	3
3471											8	4
3576											9	5
3683											10	6
3795											11	7
3908												8
4023												9
4142												10
4263												11
4389												12
4520												13

**SALARISTABELLEN SALARISREGELING VARKENSVERBETERING IN NEDERLAND**  
**Volwassen werknemers: [ = 21 jaar ]**  
**per 01-01-2008 (inclusief een verhoging van 5%)**

Salaris	105%	Schaal											
		0	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1.623	1.704	x	0										
1.653	1.736		1										
1.687	1.771		2	0									
1.719	1.805		3	1									
1.752	1.840		4	2	0								
1.789	1.878		5	3	1								
1.830	1.922		6	4	2	0							
1.875	1.969		7	5	3	1							
1.918	2.014			6	4	2	0						
1.968	2.066			7	5	3	1						
2.018	2.119				6	4	2	0					
2.067	2.170				7	5	3	1					
2.120	2.226					6	4	2					
2.172	2.281					7	5	3	0				
2.226	2.337						6	4	1				
2.283	2.397						7	5	2				
2.339	2.456						8	6	3	0			
2.398	2.518							7	4	1			
2.460	2.583							8	5	2			
2.519	2.645							9	6	3	0		
2.583	2.712								7	4	1		
2.647	2.779								8	5	2		
2.713	2.849								9	6	3		
2.781	2.920									7	4	0	
2.850	2.993									8	5	1	
2.919	3.065									9	6	2	
2.995	3.145									10	7	3	
3.086	3.240										8	4	0
3.178	3.337										9	5	1
3.273	3.437										10	6	2
3.370	3.539										11	7	3
3.471	3.645											8	4
3.576	3.755											9	5
3.683	3.867											10	6
3.795	3.985											11	7
3.908	4.103												8
4.023	4.224												9
4.142	4.349												10
4.263	4.476												11
4.389	4.608												12
4.520	4.746												13