

**Rundveeverbetering in Nederland 2008  
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN  
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN  
WERKGELEGENHEID VAN 25 JULI 2008 TOT ALGEMEEN  
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE  
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE  
RUNDVEEVERBETERING IN NEDERLAND**

UAW Nr. 10816

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 29-07-2008, nr. 144

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

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

Partij(en) te ener zijde: De Nederlandse Veeverbeteringsorganisatie (NVO);

Partij(en) te anderer zijde: FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en De Unie.

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

Besluit:

Dictum I

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

HOOFDSTUK I  
ALGEMENE BEPALINGEN

*§ 1. Werkingssfeer, begrippen, onderscheiding werknemers*

Artikel 1

**Werkingssfeer en begrippen**

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. „Rundveeverbeteringsorganisatie“:  
een organisatie die werkzaamheden verricht op het gebied van de rundveeverbetering, daaronder ook begrepen een organisatie die biologisch veeverbeteringsmateriaal levert.
2. „Werkgever“:  
diegene, die werkzaamheden verricht als bedoeld in lid 1, al dan niet in een veeverbeteringsorganisatie.
3. „Werknemer“:  
diegene, die bij een werkgever als bedoeld in lid 2 krachtens arbeidsovereenkomst werkzaam is.
4. „Volwassen werknemer“:  
zij, die 23 jaar of ouder zijn.
5. „Jeugdige werknemer“:  
zij, die jonger dan 23 jaar zijn.
6. „Buitendienstmedewerker“:  
een werknemer die zijn werkzaamheden geheel of voor een belangrijk deel buiten het kantoor of andere bedrijfsruimte van de werkgever verricht.
7. „Schriftelijke arbeidsovereenkomst“:  
de schriftelijke vastlegging van de arbeidsovereenkomst zoals nader omschreven in artikel 6 van deze CAO.
8. „Normaal arbeidsrooster“:  
een arbeidstijd- en arbeidsurenindeling op basis van een volledige werktijd.
9. „Deeltijddienstverband“:  
een dienstverband met een arbeidstijd- en arbeidsurenindeling op basis van een ten opzichte van het normaal arbeidsrooster onvolledige werktijd.
10. „Levenspartner“:  
zij of hij waarmee de werknemer is gehuwd, dan wel op een andere basis een vergelijkbaar duurzaam samenlevingsverband is aangegaan.
12. „Basis uursalaris“:  
het basis uursalaris bedraagt 1/173,33 deel van het voor de betrokken werknemer op basis van een normaal arbeidsrooster geldend maandsalaris.

## **Rundveeverbetering in Nederland 2008 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

### 13. „BTER-loon”:

Het Bedrijfstakeigenregeling-loon (BTER-loon) is het loon uit een dienstbetrekking overeenkomstig Hoofdstuk II van de Wet op de Loonbelasting 1964, waarbij artikel 11, eerste lid, onderdeel j en artikel 10 lid 4 buiten toepassing blijven.

#### Artikel 2

### **Onderscheiding werknemers**

De werknemers worden voor de toepassing van deze CAO onderscheiden naar: „het dienstverband”, in:

- a. werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- b. werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

#### Artikel 3

### **Functieklasse-indeling**

De functies van de werknemers worden ingedeeld aan de hand van de referentiefuncties, als vermeld in Bijlage I van deze CAO. Deze bijlage maakt onverkort deel uit van deze CAO. In de looptijd van deze CAO zullen partijen de functiematrix actualiseren. Dit kan leiden tot tussentijdse aanpassingen.

#### *§ 2. Verplichtingen*

#### Artikel 4

### **Verplichtingen werkgever**

1. De werkgever is verplicht het in deze CAO en/of bij wet bepaalde te goeder trouw na te komen, terzake van de te verrichten werkzaamheden aan de werknemers duidelijke instructies te verstrekken of te doen verstrekken en zich te gedragen gelijk een goed werkgever betaamt.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst zal de werkgever aan de werknemer een duidelijke, in het algemeen schriftelijke, werk-instructie verstrekken. Bij eventuele wijzigingen in de werkinstructie of overgang naar een andere functie tijdens de duur van het dienstverband zal de werkgever deze gewijzigde instructie of de op de

nieuwe functie betrekking hebbende instructie mededelen en zo spoedig mogelijk ter beschikking stellen.

#### Artikel 5

#### **Verplichtingen werknemer**

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

### HOOFDSTUK II

#### **HET DIENSTVERBAND**

##### *§ 1. De arbeidsovereenkomst*

#### Artikel 6

#### **Aangaan en vastleggen arbeidsovereenkomst**

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk en in tenminste tweevoud vastgelegd. Van de door werkgever en werknemer beiden getekende arbeidsovereenkomst, behouden werkgever en werknemer ieder een exemplaar.
2. De schriftelijke arbeidsovereenkomst moet duidelijke bepalingen bevatten, waaruit blijkt:
  - a. de naam van de werkgever;
  - b. de naam en geboortedatum van de werknemer;
  - c. de datum van indiensttreding;
  - d. de overeengekomen arbeidstijd en bij afwijking van het normaal arbeidsrooster, de duur en de indeling daarvan;
  - e. de functie en de functiële klasse waarin aanstelling plaatsvindt;
  - f. het salaris en de salarisschaal alsmede de eventueel toegekende (fictieve) functie jaren, waarop aanstelling plaatsvindt;
  - g. de proeftijd indien deze wordt overeengekomen.Andere onderwerpen waarvan werkgever en werknemer een regeling wensen, kunnen eveneens in de schriftelijke arbeidsovereenkomst worden vastgelegd.
3. Bij wijziging van een arbeidsovereenkomst wordt de gewijzigde arbeidsovereenkomst zo spoedig mogelijk en tenminste in tweevoud schriftelijk vastgelegd, zodanig dat aan het bepaalde in de voorgaande leden is voldaan.

**Rundveeverbetering in Nederland 2008**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

*§ 2. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst*

Artikel 7

**Opzegging en einde arbeidsovereenkomst.**

1. Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd kunnen door de werkgever niet worden opgezegd, tenzij:
  - a. sprake is van een dringende reden als omschreven in de artikelen 7:677 en 7:678 van het Burgerlijk Wetboek;
2. Voor de opzegging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd gelden de volgende termijnen:
  - a. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 6 lid 2 sub g, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds en met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, geldt voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd het bepaalde in artikel 7:672 BW.
  - b. Voor medewerkers ingedeeld in salarisgroep 10 en hoger geldt dat, indien in de individuele arbeidsovereenkomst, voor de werknemer schriftelijk een langere opzegtermijn wordt overeengekomen, dan geldt in afwijking van het bepaalde in artikel 7:672 leden 2 en 6 BW voor de werkgever een gelijke opzegtermijn.
  - c. De opzegtermijn voor de werkgever wordt verminderd met een maand, wanneer ontslagvergunning is verleend als bedoeld in artikel 6 BBA. De opzegtermijn voor de werkgever zal echter nooit minder bedragen dan een maand.
3. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd eindigen van rechtswege door het verstrijken van de bepaalde tijd of het gereedkomen van het bepaalde werk.
4. Alle opzeggingen bedoeld in de voorgaande leden van dit artikel moeten tegen het einde van een maand plaatsvinden.
5. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt in ieder geval van rechtswege in de maand dat de werknemer 65 jaar wordt.
6. Einde bij arbeidsongeschiktheid
  - a. Voor de bepalingen in de hiernavolgende leden c. en d. geldt dat de werknemer zich dient te houden aan de regels die bij ziekte-

verzuim in de onderneming gelden en voldoende medewerking dient te verlenen aan de re-integratieverplichtingen 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 loonbetaling 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 re-integratiemogelijkheden zijn binnen het bedrijf van de werkgever dan kan het dienstverband worden beëindigd op voorwaarde dat volgens het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV) voldoende re-integratieactiviteiten zijn verricht.
- d. Indien volgens het UWV onvoldoende re-integratieactiviteiten door de werkgever zijn verricht, is ontslag wegens arbeidsongeschiktheid na een periode van 2,5 jaar van arbeidsongeschiktheid mogelijk.

### HOOFDSTUK III

#### BEPALINGEN OMTRENT DE ARBEIDSTIJD

##### *§ 1. Arbeidstijden*

##### Artikel 8

##### **Begrip arbeidstijd**

Onder arbeidstijd wordt verstaan de tijd waarin de werknemer:

- a. werkzaamheden ten behoeve van de werkgever verricht dan wel daartoe ter beschikking van de werkgever moet blijven;
- b. geen arbeid verricht krachtens het bepaalde in artikel 20 sub a., b. en c, voor zover Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Kerstdag, Koninginnedag, en 5 mei in lustrumjaren niet op zaterdag of zondag vallen;
- c. geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval dan wel wegens vakantie of buitengewoon verlof, voorzover de werknemer daarop rechtens aanspraak heeft.

##### Artikel 9

##### **Normaal arbeidsrooster**

1. a. Een normaal arbeidsrooster betreft een arbeidsduur van 40 uur

## **Rundveeverbetering in Nederland 2008 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- per week, evenredig verdeeld over de dagen maandag tot en met vrijdag.
- b. In overleg met de werknemer kan in afwijking van het gestelde in lid 1a. met betrekking tot de arbeidsduur van 40 uur per week, verschuiving van de arbeidsduur worden overeengekomen. De uit deze verschuiving voortvloeiende verlenging mag niet meer bedragen dan 45 uur per week, zijnde 9 uur per dag, gedurende niet langer dan 5 weken per jaar. De verlenging dient te worden gecompenseerd door een zodanige verkorting van de arbeidsduur gedurende de overige periode van het jaar dat het gemiddelde van 40 uur per week over het gehele jaar blijft gehandhaafd en de arbeidstijd nooit minder dan 32 uur per week bedraagt. Als van deze verschuivingsmogelijkheid gebruik wordt gemaakt, dient dit te worden geadmistreerd.
2. In afwijking van het in lid 1 bepaalde betreft, indien overeengekomen, een normaal arbeidsrooster voor werknemers die zijn ingeschaald in functieklasse 10 of hoger, een arbeidsduur van 2080 uur per jaar.

### Artikel 10

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

1. Voor werknemers bedoeld in artikel 9 lid 1 vangt een normale arbeidsdag niet aan voor 7.00 uur en eindigt niet later dan 17.30 uur. De uren tussen 7.00 uur en 17.30 uur gelden als blokuren.
2. Voor werknemers die zijn ingedeeld in functieklasse 10 of hoger vangt de normale werkdag niet aan vóór 6.00 uur en eindigt niet later dan 17.30 uur. De uren tussen 6.00 uur en 17.30 uur gelden als blokuren.
3. Werknemers met een normaal arbeidsrooster hebben aanspraak op 19½ roostervrije dagen per boekjaar. De gemiddelde wekelijkse arbeidstijd bedraagt door de aanspraak op deze roostervrije dagen 37 uur.  
Werknemers van 55 jaar en ouder hebben aanspraak op 2 extra roostervrije dagen per boekjaar.
4. Werknemers die geen 12 maanden in dienst van de werkgever werkzaam zijn, alsmede werknemers die in deeltijd werkzaam zijn, heb-

ben aanspraak op een evenredig deel van de in lid 3 omschreven roostervrije dagen.

5. Na voorafgaande raadpleging van het medezeggenschapsorgaan bedoeld in artikel 85, dient de werkgever de in de leden 3 en 4 genoemde roostervrije dagen aan het begin van het boekjaar, voor zover mogelijk, gespreid over het gehele jaar vast te stellen en in de individuele arbeidsschema's in te passen. Schriftelijk wordt aan de werknemer medegedeeld hoe de voor hem geldende roostervrije dagen zijn vastgesteld en ingeroosterd.
6. Indien de vaststelling van roostervrije dagen zoals omschreven in lid 5 is nagelaten, heeft de werknemer op door hem te bepalen tijden, in overleg met de werkgever, aanspraak op vrije tijd in de vorm van al dan niet aaneengesloten dagen.

#### Artikel 11

##### **Vierdaagse werkweek oudere werknemers**

1. Ingaande 1 mei 1998 kunnen oudere werknemers 1,5 jaar voorafgaand aan hun individuele uittredingsleeftijd, vier dagen per week gaan werken. Werknemer kan maximaal 1,5 jaar gebruikmaken van de mogelijkheid korter werken. Om van deze mogelijkheid gebruik te kunnen maken, dient de werknemer, minimaal 2 jaar direct voorafgaand aan de ingangsdatum, een fulltime dienstverband te hebben.
2. Om deze vierdaagse werkweek te realiseren stelt de werkgever de werknemer in de gelegenheid van de roostervrije dagen als bedoeld in artikel 10 lid 3 en de extra vakantiedagen als bedoeld in artikel 61 lid 2, één dag per week vast te stellen.
3. Weken waarin feest- of gedenkdagen als bedoeld in artikel 20 sub a. of b. niet op zaterdag of zondag vallen, en weken waarin vakantie-dagen als bedoeld in artikel 61 lid 2 zijn vastgesteld, worden in het kader van dit artikel beschouwd als een vierdaagse werkweek.
4. Om in de resterende weken van het jaar een vierdaagse werkweek te kunnen realiseren, heeft de werknemer in die weken aanspraak op één extra roostervrije dag per week. Voor de vaststelling van deze extra roostervrije dagen geldt hetgeen bepaald is in artikel 10.
5. De werknemer meldt het voornemen om gebruik te maken van deze regeling tenminste twee maanden voor het tijdstip van ingang van de vierdaagse werkweek schriftelijk aan de werkgever.



## **Rundveeverbetering in Nederland 2008 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

### Artikel 12

#### **Ploegendienst**

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

### Artikel 13

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

In afwijking van het in de overige artikelen van dit hoofdstuk bepaalde worden de arbeidsduur, de arbeidstijdindeling, de plaatsen en tijden van aanvang en einde van de werkdag voor werknemers ingeschaald in functieklasse 10 of hoger, in onderling overleg geregeld, waarbij er naar gestreefd wordt deze zo goed mogelijk te doen aansluiten bij het in artikel 9 lid 1 bedoelde normale arbeidsrooster. De ter zake gemaakte afspraken dienen in de schriftelijke arbeidsovereenkomst te worden vastgelegd.

### Artikel 14

#### **Arbeidstijdenregeling oudere werknemers**

1. Werknemers van 58,5 tot en met 64 jaar kunnen nimmer worden verplicht overwerk te verrichten indien daardoor hun arbeidsduur uit-

gaat boven het in artikel 9 omschreven normale arbeidsrooster. Voorts zal voor deze werknemers het werken tijdens weekeinden en het werken in onregelmatige diensten zoveel mogelijk worden beperkt.

2. Voor werknemers van 58,5 jaar en ouder geldt dat zij niet verplicht kunnen worden om te werken in ploegdiensten.

#### Artikel 15

##### **Deeltijdarbeid**

1. Werknemers kunnen op deeltijdbasis in dienst worden genomen met een kortere arbeidsduur dan het in artikel 9 omschreven normaal arbeidsrooster.
2. Ten aanzien van de in lid 1 bedoelde deeltijdwerkers is het in deze CAO bepaalde naar evenredigheid van toepassing.
3. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst voor een deeltijdwerker wordt het overeengekomen aantal arbeidsuren, alsmede de dagen en tijden waarop gewerkt zal worden, vastgelegd.
4. Werkgevers zullen verzoeken om in deeltijd te gaan werken met een positieve grondhouding in behandeling nemen.

#### Artikel 16

##### **Overwerk**

1. Onder overwerk wordt verstaan door de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de arbeidsduur van het in artikel 9 omschreven normale arbeidsrooster wordt overschreden.  
Indien een deeltijdwerker als bedoeld in artikel 15 het aantal overeengekomen arbeidsuren overschrijdt, worden deze meeruren tot dat de normale arbeidsduur van 40 uur per week is bereikt à 100% uitbetaald, vermeerderd met een toeslag ter compensatie voor de opbouw van vakantiegeld. Tevens worden over deze meeruren naar rato recht op vakantie/ADV dagen opgebouwd. Voor de uren boven op de normale arbeidsduur van 40 uur geldt de overwerkvergoeding.
2. In bijzondere gevallen, zulks ter beoordeling van de werkgever, kan de werknemer in goed overleg worden opgedragen overwerk te verrichten. De werknemers zijn gehouden, binnen het raam van het wettelijk toegestane, aan redelijke opdrachten voor overwerk te voldoen.
3. Overwerk dient zoveel mogelijk voorkomen of beperkt te worden.

**Rundveeverbetering in Nederland 2008**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

4. Overwerk wordt zoveel mogelijk gecompenseerd in vervangende vrije tijd naar evenredigheid aan het geldende percentage voor beloning overwerk.  
Deze vervangende vrije tijd moet in goed overleg en uiterlijk binnen een periode van 6 maanden kunnen worden genoten.
5. Voor de beloning van overwerk wordt verwezen naar artikel 17, artikel 24 lid 6 en artikel 47.

Artikel 17

**Overwerkbepalingen werknemers in functieklasse 10 of hoger**

De bepalingen van overwerkvergoedingen zijn niet van toepassing voor medewerkers die ingedeeld zijn in functieklasse 10 en hoger, tenzij dit uitdrukkelijk is opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst.

Artikel 18

**Overwerkinformatie aan Ondernemingsraad of  
Personeelsvertegenwoordiging**

De werkgever zal aan het medezeggenschapsorgaan bedoeld in artikel 85 regelmatig inzicht verstrekken in het verrichte overwerk alsmede in het te verrichten overwerk voorzover dit vooraf te bepalen of te benaderen is.

*§ 2. Arbeid op zon-, feest-, gedenk- en zaterdagen en roostervrije dagen*

Artikel 19

**Arbeid op zondagen en zaterdagen**

Behoudens het bepaalde in de artikelen 9, 16, 17, 21 en 23 en behoudens zich eventueel voordoende calamiteiten, waaronder worden verstaan situaties of omstandigheden die de voortgang van de bedrijfsvoering stagneren of ernstig in gevaar brengen, wordt op zondagen en op zaterdagen geen arbeid verricht.

## Artikel 20

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

Behoudens het bepaalde in de artikelen 9, 16, 17, 21 en 23 en behoudens zich eventueel voordoende calamiteiten als bedoeld in artikel 19, wordt geen arbeid verricht op feestdagen, gedenkdagen en roostervrije dagen. Hiertoe worden gerekend:

- a. de algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten: tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag en de eerste en tweede Kerstdag;
- b. Nieuwjaarsdag, Koninginnedag, 5 mei in lustrumjaren en een andere door de overheid als nationale feestdag aangewezen dag;
- c. roostervrije dagen zoals omschreven in artikel 10;
- d. Goede Vrijdag, bid- en dankdagen, alsmede 1 mei, indien en voorzover de werknemer er prijs op stelt deze als gedenkdag(en) te vieren.

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

## Artikel 21

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

Na voorafgaande raadpleging van het medezeggenschapsorgaan, kunnen werknemers in overleg worden belast met werkzaamheden op zon-, feest-, gedenk- en zaterdagen, indien en voor zover de dienstverlening en/of de aard van de te verrichten werkzaamheden dit wenselijk maken. Indien voorafgaande raadpleging niet mogelijk is, zal zo spoedig mogelijk achteraf overleg met het medezeggenschapsorgaan plaatsvinden.

## HOOFDSTUK IV

### **BIJZONDERE BEPALINGEN VOOR BUITENDIENST-MEDEWERKERS, STALBAZEN EN DIERENVERZORGERS**

## Artikel 22

### **Arbeidstijdenregeling**

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

## **Rundveeverbetering in Nederland 2008**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. Een normaal arbeidstijdschema is verdeeld over 52 weken van vijf werkdagen per week, op de dagen maandag tot en met zaterdag. Het aantal werkdagen op zaterdag wordt tot het hoogst mogelijke beperkt.
3. In afwijking van lid 1 en 2 geldt voor inseminatoren dat een normaal arbeidstijdschema is verdeeld over 52 weken van vijf werkdagen per week, op de dagen maandag tot en met zondag.
  1. De in artikel 24 lid 3 genoemde functionarissen in de rundvee-verbetering zullen onder handhaving van 5 werkdagen per week op 26 zaterdagen gedurende 8 uur per dag en 30 zon-, feest- of gedenkdagen gedurende 5 uur per dag werkzaam zijn. Per onderneming kan in overleg met het medezeggenschapsorgaan bij de invulling van de werkroosters van deze regeling worden afgeweken.
  2. Voor elk zon-, feest- of gedenkdaguur geldt dat op een van de dagen maandag tot en met vrijdag 1,6 uur vervangende vrije tijd wordt toegekend.
4. Van het bepaalde in lid 3 kan eveneens in overleg worden afgeweken, met dien verstande dat gedurende een periode van een jaar, ter opvang van zich in het werk voordoende pieken, gedurende ten hoogste 13 weken op zes dagen per week arbeid zal worden verricht. Voor het hier bedoelde aantal zesde werkdagen per week wordt een gelijk aantal vervangende vrije dagen toegekend, welke in overleg kunnen worden genoten buiten de hiervoor bedoelde arbeidspieken.
5. Werknemers in de functie van stalbaas en dierenverzorger zijn gehouden op ten hoogste 26 zaterdagen en op ten hoogste 30 zon-, feest- of gedenkdagen tot hun functie behorende werkzaamheden te verrichten. De zaterdagen en zon-, feest- en gedenkdagen waarop gewerkt wordt, alsmede de tijdstippen van aanvang en einde van bedoelde werkzaamheden worden in onderling overleg vastgesteld en in het arbeidstijdschema vastgelegd, waarbij zoveel mogelijk aaneengesloten werkweekeinden worden toegepast.
6. Voor de in lid 5 bedoelde werktijden op zaterdag of op zon-, feest- en gedenkdagen wordt zoveel mogelijk aaneengesloten vervangende vrije tijd verleend in de week voorafgaand of aansluitend aan het werkweekeinde.
7. Ten aanzien van extra beloning voor werk tijdens het weekeinde en op feest- en gedenkdagen wordt verwezen naar de artikelen 23, 43, 44 en 45 van deze CAO.

8. In het geval werknemers op basis van het bepaalde in lid 3.1 of lid 5 op meer dan 26 zondagen werkzaam zijn, zullen partijen op ondernemingsniveau invulling geven aan de afspraak van partijen bij deze CAO om deze extra zondagen in mindering te brengen op bestaande regelingen met betrekking tot meerwerk in de onderneming.
9. In afwijking van het in artikel 9 lid 1 bepaalde betreft een normaal arbeidsrooster voor buitendienstmedewerkers, stalbazen en dierenverzorgers een arbeidsduur van 2080 uur per jaar. De individuele arbeidstijdschema's worden in onderling overleg vastgesteld, waarbij gestreefd wordt naar zoveel mogelijk werkweken van 40 uur evenredig verdeeld over vijf werkdagen per week.
10. In afwijking van het bepaalde in de artikelen 19 en 20 zijn stalbazen, dierenverzorgers en buitendienstmedewerkers, voor zover dit in het voor hen geldende arbeidstijdschema is bepaald, verplicht per toerbeurt op zon-, feest-, gedenk- en zaterdag de voor hun taken noodzakelijke werkzaamheden te verrichten. De vaststelling van de toerbeurten geschiedt, na voorafgaande raadpleging van het medezeggenschapsorgaan bedoeld in artikel 85, door de werkgever in overleg met de betrokken werknemers.

#### Artikel 23

##### **Overwerkbepalingen buitendienstmedewerkers, stalbazen en dierenverzorgers**

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

1. Het voor de betreffende werknemer geldende aantal normale arbeidsuren op jaarbasis wordt verminderd met hetgeen voortvloeit uit het bepaalde inzake:
  - begrip arbeidstijd (art. 8 sub b. en c.);
  - extra vrije dagen zoals bedoeld in lid 3 van dit artikel;
  - voorlichting, vorming, scholing.Voor werknemers met een normaal arbeidsrooster wordt een dag op 8 arbeidsuren gesteld. Het aldus verkregen aantal arbeidsuren wordt aangemerkt als voor de werknemer geldende netto-arbeidsuren. Voor deeltijdwerkers is het bovenstaande naar evenredigheid van toepassing.
2. Voor zover door de aard van de te verrichten werkzaamheden een nauwkeurige registratie van gewerkte uren niet, of in onvoldoende mate, mogelijk is, vindt in goed overleg, na voorafgaande raadpleging van het medezeggenschapsorgaan bedoeld in artikel 85, een omrekening van arbeidshoeveelheid in arbeidsuren plaats.

## **Rundveeverbetering in Nederland 2008**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

3. Indien het werkelijke aantal arbeidsuren dan wel het ingevolge lid 2 berekende aantal arbeidsuren meer bedraagt dan het in lid 1 bedoelde aantal netto-arbeidsuren, worden deze meerdere uren zoveel mogelijk gecompenseerd in de vorm van extra vrije dagen in het nieuwe jaar naar evenredigheid aan het geldende percentage voor beloning overwerk.  
Indien de bedrijfsomstandigheden, zulks naar het oordeel van de werkgever, niet toelaten de hiervoor vermelde compenserende vrije tijd toe te kennen, worden deze meerdere uren aangemerkt als overuren en vindt beloning voor overwerk in geld plaats.
4. De in de voorgaande leden omschreven berekeningen worden jaarlijks binnen 2 maanden na het verstrijken van het boek- of kalenderjaar aan de betreffende werknemers overgelegd.

#### Artikel 24

#### **Toeslagen**

1. In afwijking van het in artikel 38, 43 en 44 bepaalde kan met buitendienstmedewerkers, stalbazen en dierenverzorgers worden overeengekomen dat op basis van een raming van het aantal gemiddeld te werken buitenblokken en/of zaterdag en/of op zon-, feest- en gedenkdagen te werken uren, de toeslagen per uur vervangen worden door een toeslag op het geldende maandsalaris.
2. Indien van de in lid 1 omschreven mogelijkheid geheel of voor een deel gebruik wordt gemaakt, zal een vaste procentuele toeslag op het maandsalaris worden betaald en wordt de toegepaste berekening voor de raming van de gemiddeld te werken uren schriftelijk vastgelegd en aan alle betrokkenen ter beschikking gesteld.
3. In de rundveeverbetering is aan de in lid 1 vermelde mogelijkheid collectief toepassing gegeven aan de volgende functies: dierenverzorger, stierenverzorger, inseminator.
4. Voor de in lid 3 genoemde functionarissen geldt een toeslag op het maandsalaris voor het werken volgens het in artikel 22 lid 3 genoemde arbeidstijdschema. De toeslag bedraagt 4%. Bij de vaststelling van dit percentage is rekening gehouden met het bepaalde in artikel 22 lid 3.2.
5. Indien volgens rooster afgeweken wordt van het in artikel 22 lid 3

vermelde arbeidstijdschema, zal de toeslag als volgt worden vastgesteld:

- indien minder dan het genoemde aantal uren op zaterdag, zon-, feest- en gedenkdagen wordt gewerkt, zal collectief per onderneming de toeslag op basis van het in het voorgaande lid genoemde percentage naar evenredigheid worden vastgesteld;
  - indien meer dan het genoemde aantal uren op zaterdag, zon-, feest- en gedenkdagen wordt gewerkt, zal de toeslag in overleg collectief per onderneming worden vastgesteld.
6. Voor de overwerkbeloning is het in artikel 17 bepaalde van toepassing, met dien verstande dat de overschrijding van de geldende normale arbeidsduur overeenkomstig de in artikel 23 omschreven berekeningswijze van de meerdere uren wordt bepaald.

## HOOFDSTUK V

### BEPALINGEN OMTRENT DE BELONING

#### *§ 1. Functieklassen-salaris algemeen*

#### Artikel 25

#### **Toepassing functieklassen**

1. Bij aanvang van een dienstverband worden de werknemers ingeschaald in de van toepassing zijnde functieklassen op basis van de leeftijd. Volwassen werknemers worden als regel op basis van het salaris bij 0 functie jaren in de betreffende functieklassen ingeschaald. Bij functies vanaf schaal 9 mag gedurende een periode van 1 jaar indeling plaatsvinden in de naast lagere functieklassen dan die waar de functie feitelijk is ingedeeld.
2. Aan volwassen werknemers wordt, voor zover hun dienstverband tenminste zes maanden heeft geduurd en niet reeds het hoogste aantal functie jaren in de betreffende functieklassen is bereikt, telkens per 1 januari een functiejaar toegekend.
3. Bij promotie van een werknemer naar een hogere functieklassen moet het nieuwe salaris zodanig worden vastgesteld dat sprake is van een loonsverhoging.
4. Het meerdere inschalings salaris als gevolg van een lagere inschaling bij de invoering van FUWA (functiewaardering) per 1 mei 2000 blijft gehandhaafd in de vorm van een persoonlijke toeslag boven het voor de betrokken werknemer geldende schaal salaris. Deze persoonlijke toeslag blijft onderdeel van de totale salariering en



## Rundveeverbetering in Nederland 2008 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

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

### Artikel 26

#### Normale functiesalarissen en wijziging salaristabellen

1. Onder normale functiesalarissen worden verstaan salarissen die gelden voor werknemers tot en met 64 jaar met een normaal arbeidsrooster zoals bedoeld in artikel 9.
2. Voor jeugdige werknemers in de functieklassen 0 tot en met 5 gelden, met ingang van de betalingsperiode waarin de betreffende leeftijd wordt bereikt tot en met de betalingsperiode voorafgaande aan die waarin leeftijdsverhoging plaatsvindt, de volgende percentages:

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

Lonen voor jeugdige werknemers zijn afgeleid van de vakvolwassen lonen op navolgende wijze:

- Functiegroep 0 t/m 1 zijn afgeleid van functiegroep 1 met 0 dienstjaren
  - Functiegroep 2 t/m 5 zijn afgeleid van functiegroepen 2 tot en 5 met 1 dienstjaar.
3. De functieklassen-salaristabellen zijn vermeld in bijlage IV tot en met IVa van deze CAO. Deze bijlagen maken onverkort deel uit van deze CAO.

4. De salarisschalen worden per 1 januari 2008 verhoogd met 5% en per 1 juli 2008 met 0,5%.
5. Bij de toepassing van de in lid 4 omschreven loonaanpassing wordt een minimum per procent op jaarbasis in acht genomen. Dit minimum bedraagt per procent loonsverhoging per 1 juli 2008 € 218,45 en wordt steeds aangepast met het percentage waarmee de salarissen op grond van het bepaalde in dit artikel wordt verhoogd.
6. In afwijking van het bepaalde in de artikelen 25 en 26, kan gedurende maximaal 3 maanden voor werknemers in werkgelegenheids- en arbeidsvoorzieningsprojecten beloning op het niveau van het wettelijk minimumloon, c.q. wettelijk minimumjeugdloon plaatsvinden.
7. Lonen van vakvolwassenen en jeugdlonen worden steeds afgerond op hele euro's, waarbij bedragen van € 0,50 of meer naar boven worden afgerond.

#### Artikel 27

##### **Eindejaarsuitkering**

De eindejaarsuitkering bedraagt structureel 1,5% van het jaarsalaris en wordt in december uitbetaald. Als jaarsalaris geldt 12x het vaste bruto maand inkomen met als peildatum het salaris dat geldt op 1 december (inclusief de volgende beloningscomponenten; zoals ploegentoeslag, persoonlijke toeslag en weekend toeslag).

##### *§ 2. Salaris in bijzondere gevallen*

#### Artikel 28

##### **Arbeidsgehandicapte werknemers**

Een arbeidsgehandicapte werknemer heeft recht op hetzelfde loon als de niet-arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie, behoudens de bevoegdheid van het UWV op verzoek van de betrokken werkgever of werknemer het loon van de arbeidsgehandicapte bij een arbeidsprestatie, die als gevolg van ziekte of gebreken duidelijk minder is dan in de desbetreffende functie als normaal wordt beschouwd, naar evenredigheid te verminderen.

#### Artikel 29

##### **Onderbreking werkzaamheden**

Indien ten gevolge van weersomstandigheden, bedrijfsstagnatie, dan wel overmacht, het werk naar het oordeel van de werkgever geen voortgang

## **Rundveeverbetering in Nederland 2008 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

kan vinden, is de werkgever gehouden aan de betreffende werknemers de voor hen geldende beloning gedurende een periode van 60 kalenderdagen ten volle door te betalen. Indien het werk over een langere periode, langer dan 60 kalenderdagen, geen voortgang kan vinden zullen partijen met elkaar in overleg treden. De betreffende werknemers zijn in die omstandigheid echter verplicht, indien de werkgever zulks nodig oordeelt, gedurende de gehele periode van onderbreking bij de eigen of andere werkgever die tijd voor de werkgever andere arbeid te verrichten.

### Artikel 30

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

Over de in artikel 20 sub a., b. en c. genoemde feest-, gedenken roostervrije dagen is de werkgever gehouden het voor de werknemers geldende salaris en de bij- en toeslagen door te betalen, een en ander voor zover deze feest- en gedenkdagen niet op zaterdag of zondag vallen.

### Artikel 31

#### **Betalingsverplichtingen werkgever bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, en regresrecht.**

Voor de uitkeringspercentages genoemd in dit artikel en bijlage IXa 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). 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 en bijbehorende bijlage IXa leden 1 en 2 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.
3. Volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemers die binnen de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (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 re-integratie verplichtingen volgens de WVP wordt de aanvulling verhoogd tot 85% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
  - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
7. Loondoorbetalingsverplichtingen werknemers minder dan 35% arbeidsongeschikt.  
Indien de werknemer in aansluiting op de periode van arbeidsonge-

## **Rundveeverbetering in Nederland 2008 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

schiktheid 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 5 jaar. Zie voor de ontslagmogelijkheid artikel 7 lid 6.

8. Voor de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden tussen 1 januari 2004 tot en met 31 december 2005 geldt een overgangsregeling. Deze regeling is opgenomen in bijlage IXa.
9. Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvulling op de loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in de vorige leden geldt, dat de werknemer niet meer zal ontvangen dan het overeengekomen naar tijdruimte vastgestelde loon.
10. De werkgever heeft op grond van artikel 6:107a van het Burgerlijk Wetboek een zelfstandig verhaalsrecht in geval van arbeidsongeschiktheid van een werknemer, veroorzaakt door een aansprakelijk te stellen derde.

### Artikel 31a

#### **Verzuimbegeleiding**

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

### Artikel 32

#### **Ziekmelding en controlevoorschriften**

1. **Ziekmelding.**  
Ingeval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht de werkgever daarvan op de 1e dag van ziekte voor 09.00 uur in kennis te stellen, tenzij de werkgever andere instructies heeft verstrekt.
2. **Geneeskundige hulp inroepen.**  
De werknemer moet binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp inroepen en dient zich gedurende het gehele verloop van de ziekte onder behandeling van de behandelend geneeskundige te stellen en diens voorschriften op te volgen.

3. Verplichting om thuis te blijven.
  - a. De werknemer blijft thuis tot het eerste bezoek van (een rapporteur of geneeskundige van) de door de werkgever ingeschakelde Arbodienst heeft plaatsgehad.
  - b. Na het eerste bezoek blijft de werknemer thuis:
    - 's morgens tot 10.00 uur;
    - 's middags van 12.00 tot 14.30 uur.Buiten deze uren mag de werknemer zijn woning verlaten.
  - c. Indien de ongeschiktheid langer dan 2 weken duurt, vervalt de verplichting om thuis te blijven, tenzij door de Arbodienst anders wordt bepaald.
  - d. De verplichting om thuis te blijven geldt niet van 's middags 17.00 uur tot 18.00 uur of indien de werknemer een bezoek brengt aan de behandelend arts, de door de werkgever ingeschakelde Arbodienst dan wel indien de werknemer zijn arbeid hervat of passende arbeid gaat verrichten.
  - e. De Arbodienst kan op verzoek van de werknemer vrijstelling verlenen van de verplichting om thuis te blijven.
4. Controle mogelijk maken.
  - a. De werknemer is verplicht controle door de door de werkgever ingeschakelde Arbodienst c.q. een rapporteur of geneeskundige daarvan, die zich met een daartoe strekkende machtiging als zodanig kan legitimeren, mogelijk te maken. Daartoe dient hij op zijn woon- of verblijfadres bereikbaar te zijn of er zorg voor te dragen, dat de Arbodienst kan vernemen waar hij bereikbaar is.
  - b. Indien de werknemer verhuist, tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert, of na een tijdelijk verblijf elders weer thuis verblijft, meldt hij dit tevoren doch uiterlijk binnen 24 uur aan de werkgever.
5. Verblijf in het buitenland.
  - a. De werknemer heeft voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming van de geneeskundige van de Arbodienst nodig.
  - 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 behandelend arts afgegeven bewijs van arbeidsongeschiktheid overgelegd.
6. Verplichting om op het spreekuur te verschijnen.
  - a. De werknemer die zijn arbeid niet heeft hervat, geeft gevolg aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de door de werkgever ingeschakelde Arbodienst.
  - b. Indien de werknemer verhinderd is aan een oproep, bedoeld onder a, te voldoen, deelt hij dit onverwijld mede aan de Arbodienst onder opgave van de reden van verhindering.

## **Rundveeverbetering in Nederland 2008 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- c. In het geval, bedoeld onder b, blijft de werknemer thuis tot het bezoek van de geneeskundige of van de rapporteur heeft plaatsgehad. Het bepaalde in lid 3d is van overeenkomstige toepassing.
7. Hervatten bij herstel.
- a. De werknemer hervat zijn arbeid, zodra hij zich hiertoe in staat acht.
  - b. Indien de werknemer andere arbeid gaat verrichten, meldt hij dit tevoren doch uiterlijk binnen 24 uur aan de werkgever.
  - c. Op de werknemer die binnen drie dagen na werkhervatting het werk opnieuw staakt, omdat hij meent niet tot het werk in staat te zijn, is het in lid 8 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
8. Niet hervatten ondanks herstelverklaring:
- a. De werknemer die op de dag, met ingang waarvan de door de werkgever ingeschakelde Arbodienst hem geschikt heeft geacht zijn arbeid te verrichten, meent niet tot hervatting in staat te zijn, deelt dit onverwijld mede aan de werkgever en verschijnt op het eerstvolgende spreekuur van de Arbodienst.
  - b. Indien de werknemer bedoeld onder a., verhinderd is op het spreekuur van de Arbodienst te verschijnen, deelt hij dit onverwijld mede aan de Arbodienst, onder opgave van de reden van de verhindering.
  - c. In het geval bedoeld onder b, blijft de werknemer thuis tot het bezoek van de geneeskundige of van de rapporteur heeft plaatsgehad. Het bepaalde in lid 3d is van overeenkomstige toepassing.
9. Van het bovenstaande kan in overleg met de Ondernemingsraad worden afgeweken.

### Artikel 33

#### **Zorgbemiddeling bij arbeidsongeschiktheid**

In het kader van begeleiding en re-integratie van werknemers hebben de werkgever en de werknemer de mogelijkheid om gebruik te maken van de diensten van een bemiddelaar om sneller toegang te verkrijgen tot de benodigde c.q. gewenste zorg, teneinde het herstel of reïntegratie te bespoedigen.

#### Artikel 34

##### **Vakantiedagen**

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

#### Artikel 35

##### **Buitengewoon verlof**

De werkgever is verplicht over dagen en/of uren waarop de werknemer buitengewoon verlof geniet overeenkomstig het in artikel 71 bepaalde, het voor de werknemer geldende salaris alsmede de vaste toeslagen door te betalen.

#### Artikel 36

##### **Salarisuitkering na overlijden werknemer**

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

Het hiervoor bepaalde geldt met dien verstande dat de over de genoemde maanden eventueel te ontvangen uitkering van de uitvoeringsinstelling in mindering wordt gebracht op het door de werkgever te betalen bedrag.

##### *§ 3. Toeslagen*

#### Artikel 38

##### **Buitenblokken toeslag**

1. Voor arbeid op buitenblokken ontvangt de werknemer, naast het basis uursalaris, van de werkgever een toeslag per uur ter hoogte van 35% van het voor hem geldende basis uursalaris.
2. Voor medewerkers die overeenkomstig het in artikel 12 bepaalde in ploegdienst werkzaam zijn, is de in lid 1 voorgeschreven toeslag voor arbeid op buitenblokken niet van toepassing.



**Rundveeverbetering in Nederland 2008**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 39

**Ploegendiensttoeslag**

Voor werken in tweeploegendienst ontvangt de werknemer, naast het basis uursalaris, van de werkgever een toeslag van 15% van het voor hem geldende bruto maandsalaris.

Bij drieploegendienst, als bedoeld in artikel 12 lid 5 geldt een toeslag van 20% van het bruto maandsalaris.

Artikel 40

**Bereikbaarheidsvergoeding**

Indien de werkgever met een werknemer overeengekomen is om buiten de voor de werknemer 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 vergoedingsregeling wordt op ondernemingsniveau collectief ingevuld en schriftelijk vastgelegd.

Artikel 41

**Consignatieregeling IT**

1. Onder IT-medewerkers vallen de volgende functies; productspecialist, systeemontwerper, analistprogrammeur, systeemspecialist, systeembeheerder, productiebegeleider en operator.
2. Alle IT-medewerkers hebben recht op een vergoeding voor consignatie op basis van 15% van het normsalaris van € 3240,- per 1-07-2008; zijnde op werkdagen een bruto vergoeding per uur ten bedrage van € 2,81 per 1-07-2008, gebaseerd op een aantal te werken uren van 173,33 per maand. Voor de uren op zaterdagen respectievelijk zondagen wordt naast deze basis uurvergoeding een toeslag van 50% respectievelijk 100% per uur uitbetaald.
3. IT-medewerkers, ingedeeld tot en met functieklassse 12, kunnen de daadwerkelijk gewerkte uren declareren op basis van de CAO. Voor de berekening van de overuren/extra uren gelden de percentages uit de CAO.

## Artikel 42

### **Telefoon/telecomvergoeding in verband met consignatieregeling IT**

1. In geval van consignatie 1, indien de IT-medewerker incidenteel op verzoek van de werkgever stand-by moet zijn, stelt de werkgever een mobiele telefoon ter beschikking voor de duur van de consignatie periode. Indien het noodzakelijk is dat er remote werkzaamheden worden verricht, krijgt de medewerker een laptop ter beschikking.
2. In geval van consignatie 2, indien de IT-medewerker regelmatig op verzoek van de werkgever stand-by moet zijn, neemt de werkgever de aansluitkosten voor een ISDN-aansluiting voor haar rekening alsmede de meerkosten voor het abonnement ISDN dan wel PSTN op basis van maandelijkse c.q. twee maandelijkse declaratie. Deze regeling geldt alleen als de medewerker geen laptop gebruiker is. Indien de medewerker, naar het oordeel van de manager, de eigen computer ten behoeve van de werkzaamheden gebruikt, ontvangt hij een maandelijkse vergoeding van € 24,05.
3. In geval van consignatie 1 en 2 worden de zakelijke gesprekskosten van de IT-medewerker vergoed op declaratiebasis. Hiervoor dient de medewerker een specificatie van de telefoonnota te overleggen.

## Artikel 43

### **Zaterdag- en zondagurentoeslag**

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

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

## Artikel 44

### **Feest- en gedenkdagurentoeslag**

Arbeid op feest- en gedenkdagen wordt zoveel mogelijk vergoed in de vorm van vervangende vrije tijd op basis van 200%.

Indien bedrijfsomstandigheden niet toelaten de hiervoor genoemde vervangende vrije tijd toe te kennen, ontvangt de werknemer van de werkgever, boven het voor deze arbeid verschuldigde salaris c.q. de overwerkvergoeding, een toeslag per uur ter hoogte van 100% van het voor de werknemer geldende basis uursalaris.

**Rundveeverbetering in Nederland 2008**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 45

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

Het is toegestaan voor werknemers in functieklasse 10 of hoger in de schriftelijke arbeidsovereenkomst vast te leggen dat het in de artikelen 38, 39, 43 en 44 bepaalde ten aanzien van toeslagen niet van toepassing is. In dat geval dient in de schriftelijke arbeidsovereenkomst zoveel mogelijk te worden omschreven op welke wijze compensatie voor buitenblokken, tweeploegendienst, zaterdag-, zondag-, feest- of gedenkdagen, zal worden gegeven.

Artikel 46

**Toeslag in verband met waarneming hogere functie**

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

*§ 4. Beloning overwerk*

Artikel 47

**Vergoeding overwerk**

Indien noodzakelijk te verrichten overwerk niet kan worden gecompenseerd in vervangende vrije tijd zoals bedoeld in artikel 16, ontvangt de werknemer van de werkgever hiervoor een extra beloning boven het salaris en de toeslagen waarop krachtens het elders in deze CAO bepaalde aanspraak bestaat.

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

*§ 5. Slotbepaling*

Artikel 48

**Tijdstip en wijze van salarisbetaling**

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

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

HOOFDSTUK VI

**VERGOEDINGEN**

*§ 1. Reiskosten woon-/werkverkeer*

Artikel 49

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

De vergoeding van de reiskosten tussen woon- en standplaats van werknemers, die geen gebruik kunnen maken van een bedrijfswagen bedraagt € 0,19 per gereden kilometer tot en met een afstand van 40 kilometer enkele reis.

*§ 2. Reizen ten behoeve van de werkuitvoering*

Artikel 50

**Bedrijfswagen**

1. Indien, naar het oordeel van de werkgever, voor de uitoefening van de functie een bedrijfswagen noodzakelijk is, stelt de werkgever een deugdelijke, op de functie-uitoefening berekende bedrijfswagen ter beschikking van de werknemer.  
Behoudens bijzondere omstandigheden mag de werknemer ook buiten werktijd over deze bedrijfswagen beschikken tegen een vooraf vastgestelde vergoeding.

## **Rundveeverbetering in Nederland 2008**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. De werknemer is gehouden de door de werkgever ter beschikking gestelde bedrijfswagen:
  - zorgvuldig te berijden en te behandelen;
  - overeenkomstig de daarvoor geldende instructie tijdig voor onderhoudsbeurten aan te bieden;
  - regelmatig in- en uitwendig schoon te maken.
3. Het is de werknemer niet toegestaan andere, niet in dienst van werkgever zijnde personen, de bedrijfswagen in gebruik te geven.  
Het in dit lid bepaalde is niet van toepassing, indien en voor zover de bedrijfswagen voor privédoeleinden wordt gebruikt door de levenspartner van de werknemer, mits deze in het bezit is van een geldig rijbewijs en in staat en bevoegd is de auto behoorlijk te berijden. Voorts is het bij eventueel voordoende bijzondere omstandigheden toegestaan dat kinderen van de werknemer en/of van diens levenspartner, onder dezelfde voorwaarden als hiervoor omschreven, de bedrijfswagen berijden.
4. Boetes wegens verkeersovertredingen door de werknemer, diens levenspartner of hun kinderen, alsmede de uit nalatigheid van de werknemer voortvloeiende boetes wegens ondeugdelijke staat van de bedrijfswagen, komen ten laste van de werknemer.
5. Bij beëindiging van het dienstverband en/of bij zodanige wijziging van functie of werkomstandigheden dat geen bedrijfswagen meer vereist is, zal de werknemer de bedrijfswagen met de daarbij behorende papieren en materialen terstond weer ter beschikking van de werkgever stellen.
6. Voor werknemers die aangegeven hebben de bedrijfswagen niet voor privédoeleinden te willen gebruiken, geldt dat wanneer zij de bedrijfswagen toch privé gebruiken (meer dan 500 kilometer per jaar) zij een kilometervergoeding verschuldigd zijn aan werkgever.

#### Artikel 51

#### **Privé-auto**

Voor het gebruik van een privé-auto door de werknemer voor de uitoefening van de functie is instemming van de werkgever vereist. Indien de werkgever met het gebruik van de privé-auto heeft ingestemd, zal hij aan de werknemer een vergoeding betalen. De door de werkgever aan de werknemer te betalen vergoeding bedraagt € 0,21 per kilometer.

Een all risk verzekering alsmede een rechtsbijstandsverzekering en een inzittendenverzekering zijn verplicht. De werknemer is gehouden een bedrijfszekere en representatieve auto te rijden. Medewerkers die na 1 juli 2005 in dienst treden worden verplicht indien van toepassing, gebruik te gaan maken van een bij de functie passende bedrijfswagen.

Medewerkers die materialen vervoeren t.b.v. het werk en die in een privé-auto rijden, dienen deze auto in te richten conform de veiligheidseisen gesteld door de werkgever. Bij aanpassing van de privé-auto i.v.m. veiligheidseisen zal als referentie voor de vergoeding door werkgever de kosten van aanpassing van de standaard bedrijfswagen worden gebruikt.

### § 3. *Diversen*

#### Artikel 52

#### **Dienstwoning**

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

#### Artikel 53

#### **Telefoon-/telecomvergoeding**

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

- a. de kosten van een nieuwe aansluiting worden geheel door de werkgever vergoed;
- b. de kosten voor zakelijke gesprekken worden door de werkgever vergoed;
- c. indien werknemers een mobiele telefoon ter beschikking krijgen voor zakelijk gebruik, komen de zakelijke gesprekskosten geheel voor rekening van de werkgever;

**Rundveeverbetering in Nederland 2008**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- d. bij gebruik van een eigen telefoon (vast en/of mobiel) heeft de werknemer recht op een tegemoetkoming van de werkgever voor de kosten van afschrijving, onderhoud en verzekering. De hoogte van deze tegemoetkoming wordt in overleg met de werknemer of – als er sprake is van een groep medewerkers – met het medezeggenschapsorgaan vastgesteld.

Artikel 54

**Verhuiskosten**

1. Een werknemer die in verband met de aanvaarding van zijn dienstverband moet verhuizen, heeft aanspraak op een vergoeding door de werkgever, als volgt:
  - a. een volledige vergoeding van de eigenlijke verhuiskosten;
  - b. een vergoeding voor herinrichting van de woning ter hoogte van een bedrag gelijk aan 12% van het voor betrokkene geldende jaarsalaris inclusief vakantietoeslag, met dien verstande dat ten minste wordt uitgegaan van het salaris bij 0 functie jaren voor functiekla sse 9 en ten hoogste wordt uitgegaan van het voor functiekla sse 9 vermelde hoogste salaris;
  - c. een vergoeding van € 45,38 voor elk meeverhuizend kind. Het hiervoor bepaalde is eveneens van toepassing voor de werknemer die wegens vervroegde uittreding of pensionering een door hem bewoonde dienstwoning moet verlaten. Voor werknemers die tot het moment van indiensttreding geen zelfstandige huishouding hebben gevoerd, geldt in afwijking van het bepaalde in lid b. een vergoeding van de feitelijke, naar redelijkheid gemaakte, herinrichtingskosten tot een maximum als genoemd in lid b.
2. In afwachting van een verhuizing kan aan een werknemer gedurende ten hoogste twee jaar een tegemoetkoming in de reiskosten worden verleend, welke hoger is dan het in artikel 49 vermelde maximum bedrag per maand.
3. Indien niet dagelijks tussen woon- en standplaats kan worden gereisd, kan aan de werknemer een tegemoetkoming van 100% in de pensionkosten worden verleend, alsmede een vergoeding van de reiskosten (éénmaal per week) voor gezinsbezoek.
4. Bij verhuizing in verband met reorganisatie of anderszins tijdens het dienstverband is het bepaalde in artikel 76 van toepassing.

## Artikel 55

### **Werkkleding/Bedrijfskleding**

1. Werkkleding is vanwege hygiënische voorschriften verplicht en moet door de werkgever van bedrijfswege beschikbaar gesteld worden voor:
  - distributiecentra op locatie;
  - stallen;
  - lab.
2. Uitgangspunt voor de vergoeding voor bedrijfskleding, inclusief was-  
sen, is voor alle medewerkers 1% van het salaris in salarisklasse 6-9  
inclusief vakantietoeslag. Een vergoeding voor bedrijfskleding vindt  
plaats voor:
  - medewerkers in de buitendienst.

## Artikel 56

### **Verblijfskosten**

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

## Artikel 58

### **Studiekosten**

Werknemers die in verband met studie, die mede in het belang van een goede functieervulling nodig wordt geacht, aantoonbare kosten moeten maken, komen in aanmerking voor een door de werkgever te verstrekken tegemoetkoming in deze studiekosten, als volgt:

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



## **Rundveeverbetering in Nederland 2008** **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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

Indien binnen drie jaar na het ontvangen van de studiekostenvergoeding het dienstverband door de werknemer wordt beëindigd, dient deze de genoten studiekostenvergoeding – mits daar geen organisatorische aspecten aan ten grondslag liggen – terug te betalen naar rato van het aantal maanden dat aan genoemde drie jaar ontbreekt.

### Artikel 59

#### **Kantoorruimte**

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

## HOOFDSTUK VII

### VAKANTIEREGELING

#### Artikel 60

#### **Begrippen**

Voor de toepassing van deze vakantieparagraaf wordt verstaan onder:

- a. „boekjaar”:  
een tijdvak van 12 aaneengesloten kalendermaanden;
- b. „maand”:  
een tijdvak van 15 dagen of langer in de betreffende kalendermaand;
- c. „werkdag”:  
een dag waarop de werknemer volgens het voor hem geldende arbeidsurenschema geheel of gedeeltelijk arbeid zou hebben verricht, indien deze dag niet als vakantiedag zou zijn genoten.

## Artikel 61

### Vakantiedagen

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

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

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

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

**Rundveeverbetering in Nederland 2008**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 62

**Vakantietoeslag**

1. Een werknemer heeft aanspraak op een vakantietoeslag. In de maand mei wordt de vakantietoeslag, waarop de werknemer aanspraak heeft verworven over de periode van 1 juni tot en met 31 mei van de lopende maand, uitbetaald.
2. De bruto vakantietoeslag bedraagt 8% van het ten laste van de werkgever komende salaris, alsmede van het salaris dat ten laste van de werkgever gekomen zou zijn gedurende de periode waarop deze werknemer tijdens de dienstbetrekking krachtens de Ziektewet en de Werkloosheidswet aanspraak op een uitkering heeft, met uitzondering van de beloning voor overwerk, de vergoeding in de ziektekostenverzekering en vakantietoeslag.
3. Voor volwassen werknemers bedraagt de aanspraak op vakantietoeslag over de periode van één jaar per 1 juli 2008 € 1.751,73. De hiervoor genoemde minimumbedragen worden steeds aangepast overeenkomstig de loonaanpassingen op grond van artikel 26.
4. Voor jeugdige werknemers bedraagt de vakantietoeslag tenminste een bedrag dat, volgens de geldende jeugdsalaris percentages, bruto evenredig is aan het in lid 3 bepaalde voor volwassen werknemers.
5. Bij beëindiging van het dienstverband wordt aan de werknemer het bedrag aan vakantietoeslag uitbetaald, waarop hij op dat tijdstip aanspraak heeft verworven.

Artikel 63

**Vakantierechten bij arbeidsongeschiktheid**

Bij arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet en/of de Wet loon-  
doorbetalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid behouden de werk-  
nemers aanspraak op de hen volgens deze paragraaf toekomende  
vakantierechten, als volgt:

- a. tijdens arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet en/of de  
Wet loon-  
doorbetalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid gedu-  
rende de laatste zes maanden van het jaar van arbeidsongeschiktheid  
waarin de arbeid niet werd verricht, met uitzondering van vakantie-  
toeslag waarvoor een aanspraak geldt gedurende een jaar;

De onder a. genoemde periode loopt vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.

#### Artikel 64

##### **Afrekening vakantierechten**

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

#### HOOFDSTUK VIII

##### **VERLOFSPAARREGELING, ZORGVERLOF EN CALAMITEITENVERLOF**

#### Artikel 65

##### **Verlofsparen bronnen**

Dit artikel geeft aan dat tijd (verlofdagen) kan worden gekocht voor geld (waarde verlofsparen), maar ook andere geldwaarden (overwerk, bovenwettelijke vakantietoeslag, eenmalige uitkeringen etc.) kunnen worden overgeheveld naar het verlofsparen.

Het principe is tijd voor geld en geld voor tijd.

Het saldo van het verlofsparen mag op enig moment niet meer bedragen dan de waarde van 65 verlofdagen. Dit saldo kan op elk gewenst moment worden besteed aan de in art. 66 genoemde doelen. De verlofdagen die 4 maanden na het einde van het vakantie-/kalenderjaar worden opgenomen, worden verrekend met het saldo aan het einde van het vakantie-/kalenderjaar.

#### Artikel 66

##### **Verlofsparen – Doelen**

De doelen voor het verlofsparen zijn:

- a. overhevelen saldo van geldwaarde van maximaal 10 dagen per jaar naar saldo verlofsparen in geldwaarde;
- b. storting in fiscaal toegestane pensioenvoorziening;
- c. gebruik voor fietsplan;

## **Rundveeverbetering in Nederland 2008** **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- d. ten behoeve van kortdurend zorgverlof en calamiteitenverlof;
- e. ten behoeve van langdurend zorgverlof;
- f. storting in spaarloonregeling;
- g. Sabbatical leave (persoonlijk verlof).

De geldwaarde van 65 dagen is het absolute maximum van het saldo verlofsparen.

### **Overige mogelijkheden/doelen**

- Indien een werknemer een tekort heeft aan vakantiedagen, bestaat ook de mogelijkheid om vakantiedagen bij te kopen uit de verlofspaarregeling. Dit kan alleen indien een werknemer alle toegekende vakantiedagen van dat hele boekjaar reeds volledig opgemaakt heeft, c.q. het saldo van de vakantiedagen op 0 of negatief staat.
- Het is ook mogelijk geld op te nemen uit het saldo verlofsparen voor aflossing hypotheek, aankoop huis, auto of boot, kortom voor iets leuks, maar dan zal de uitbetaling plaatsvinden via de loonstrook en dienen de premies sociale wetten en loonbelasting ingehouden te worden. Uitbetaling van vakantiedagen op deze manier is vergelijkbaar met een bruto/netto uitbetaling van een restant vakantiedagen zoals bijvoorbeeld bij het einde van het dienstverband.

### Artikel 67

#### **Verlofsparen**

1. De bovenwettelijke vakantiedagen worden in de onderneming na 4 maanden na afloop van het geldende boek/vakantiejaar overgeheveld naar het saldo verlofsparen. De waarde die jaarlijks maximaal gespaard mag worden is gelijk aan het saldo van de waarde van 10 vakantiedagen. Daarnaast kunnen ook andere vergoedingen zoals overwerkvergoedingen, overige toeslagen en vakantietoelagen worden overgeheveld naar het verlofsparsaldo.
2. Het saldo van het verlofsparen mag op enig moment niet meer bedragen dan de waarde van 65 verlofdagen. Het meerdere wordt automatisch uitbetaald na 4 maanden na afloop van het vakantie-/kalenderjaar van enig jaar uitbetaald.
3. Indien de werknemer gebruik wil maken van een sabbatical leave (persoonlijk verlof) en hiervoor meer dan 65 verlofdagen nodig heeft, dient de werknemer schriftelijk een verzoek hiervoor in bij de werkgever. Het verzoek dient in ieder geval de periode en duur van

de sabbatical leave (persoonlijk verlof) te bevatten. Op basis van het verzoek van werknemer zal de werkgever schriftelijk binnen 3 maanden na indienen van het verzoek mededelen of de werkgever toestemt in het verzoek.

De werknemer kan de bovenwettelijke vakantiedagen tot een maximum van 65 dagen aanwenden voor een sabbatical leave (persoonlijk verlof).

4. De waarde van de dagen wordt bepaald op basis van de volgende rekenformule:  
bruto maandsalaris (inclusief toeslagen) verhoogd met 8% vakantietoeslag gedeeld door 160,33 (37 uur per week).
5. Bij part timers wordt een pro rato berekening toegepast waarbij een herleiding plaatsvindt van het salaris op basis van een 100% dienstverband voor de berekening van het uurloon.

#### Artikel 68

##### **Minimum opname vakantiedagen per vakantiejaar**

De werknemer is verplicht tenminste de wettelijke vakantiedagen (20 dagen bij fulltime dienstverband) in het vakantiejaar op te nemen.

##### **Toelichting:**

Dit artikel stelt dat er per kalenderjaar minimaal het aantal wettelijke vakantiedagen opgenomen dient te worden. Dit zijn 20 dagen bij een fulltime dienstverband (bij een parttime dienstverband is dit natuurlijk naar rato). De werkgever moet de werknemer de gelegenheid geven deze vakantiedagen op te nemen.

Voor de controle op het aantal op te nemen vakantiedagen wordt gekeken naar het kalenderjaar.

#### Artikel 69

##### **Calamiteitenverlof**

Indien er sprake is van een zodanige calamiteit in de privésfeer van de werknemer, anders dan waarvoor reeds een regeling is getroffen in artikel 71 van de CAO, geeft de werkgever verlof waarbij werknemer het verzuim compenseert met bovenwettelijke vakantiedagen of ATV-dagen.

Artikel 70

**Kortdurend zorgverlof**

Werknemer heeft in een periode van 12 maanden recht op 10 dagen zorgverlof. Deze dagen worden uitgeruild tegen het ATV-saldo en de bovenwettelijke vakantiedagen.

HOOFDSTUK IX

**BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD**

*§ 1. Buitengewoon verlof*

Artikel 71

**Buitengewoon verlof met behoud van salaris**

1. De werkgever is gehouden de werknemer op diens verzoek vrij te geven en het voor hem geldende salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
  - a. voor het voldoen aan een wettelijke verplichting, tenzij deze is ontstaan door zijn schuld of nalatigheid en voorzover zulks niet in zijn vrije tijd kan geschieden;
  - b. bij ondertrouw van de werknemer 1 dag;
  - c. bij huwelijk van de werknemer 4 dagen;
  - d. bij huwelijk van bloed- en aanverwanten van de werknemer of diens levenspartner in de eerste en tweede graad, pleegkinderen daaronder begrepen, 1 dag;
  - e. bij de herdenking van 25-jarige of 40-jarige ambtsvervulling of huwelijksduur van de werknemer of van de 25-jarige of 40-jarige of andere bijzondere huwelijksduur van de ouders van de werknemer of diens levenspartner 1 dag, mits de viering wordt bijgewoond;
  - f. bij overlijden van de levenspartner, van ouders, kinderen en pleegkinderen van de werknemer of diens levenspartner 4 dagen, mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond;
  - g. bij overlijden van overige bloed- en aanverwanten van de werknemer of diens levenspartner tot in de derde graad 1 dag, mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond;
  - h. bij bevalling van de levenspartner van de werknemer 2 dagen in de vorm van kraamverlof;

- i. bij verhuizing van de werknemer 2 dagen tot een maximum van 2 dagen per kalenderjaar;
  - j. bij ernstige ziekte (in het algemeen indien levensgevaar aanwezig is) van de levenspartner, van ouders, kinderen en pleegkinderen van de werknemer of diens levenspartner, een door de werkgever te bepalen aantal dagen;
  - k. voor het afleggen van vakexamens een door de werkgever te bepalen aantal dagen;
  - l. voor het bijwonen van een algemene vergadering van een vakvereniging, indien de werknemer lid van het hoofdbestuur of afgevaardigde is, een aantal dagen, overeenkomende met de duur van die vergadering;
  - n. in geval van medische behandeling gedurende de werkelijke benodigde tijd, voorzover de behandeling niet buiten de werktijd kan geschieden;
  - o. bij oproep voor mondelinge toelichting bij sollicitatie, indien dit niet in vrije tijd mogelijk is, zoveel tijd, als door omstandigheden nodig is;
  - p. voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de vervroegde uittreding of pensionering, indien die cursus wordt georganiseerd door een instelling die daartoe door het bestuur van het fonds Colland Arbeidsmarktbeleid is erkend.
2. De werkgever kan voorts in gevallen waarin daartoe naar zijn oordeel aanleiding is, buitengewoon verlof al dan niet met behoud van salaris verlenen.

#### Artikel 72

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

1. De werkgever is, indien het bedrijfsbelang dit toelaat, gehouden de werknemer op diens verzoek – zonder doorbetaling van salaris – vrij te geven in de navolgende gevallen:
  - b. voor het bezoeken van vergaderingen van Provinciale Staten en/of Gemeenteraad of Commissies hiervan, voorzover betrokene deel uitmaakt van de Provinciale Staten en/of de Gemeenteraad;
2. De werknemer is gehouden zo spoedig mogelijk aan de werkgever, bij voorkeur schriftelijk, mededeling te doen van zijn lidmaatschap of plaatsvervangend lidmaatschap van de in lid 1 genoemde organen.
3. De werknemer zal niet uit hoofde van zijn lidmaatschap c.q. plaatsvervangend lidmaatschap van de in lid 1 onder b. genoemde organen worden benadeeld in zijn positie bij de werkgever.



## **Rundveeverbetering in Nederland 2008 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

### Artikel 73

#### **Zwangerschaps- en bevallingsverlof**

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

### Artikel 74

#### **Ouderschapsverlof**

De werknemer heeft recht op ouderschapsverlof overeenkomstig de wet-telijke regeling op grond van artikel 7:644 van het Burgerlijk Wetboek.

### Artikel 84

#### **Diensttijd elders doorgebracht**

De werkgever is bevoegd, voor de toepassing van deze CAO en van andere op de rechtspositie van het personeel betrekking hebbende secun-daire arbeidsvoorwaarden, diensttijd doorgebracht bij andere aan de vee-verbetering verwante organisaties of instellingen, met diensttijd doorge-bracht bij de betreffende werkgever gelijk te stellen.

### Artikel 85

#### **Medezeggenschapsorgaan**

Inzake medezeggenschap in ondernemingen waar ten minste 50 perso-nen werkzaam zijn, kent de Wet op de ondernemingsraden de verplich-ting voor de ondernemer om een ondernemingsraad in te stellen (artikel 2).

### Artikel 88

#### **Gratificatie bij jubilea**

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

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

#### Artikel 89

### **Spaarloonregeling**

- b. Spaarloonregeling  
Indien en voor zover de werknemer de wens daartoe te kennen geeft, zal de werkgever met de betreffende werknemer een spaarloonovereenkomst aangaan. Deelname aan de spaarloonregeling staat open voor alle werknemers die 2 maanden in dienst zijn. Het spaarloon is het bedrag dat de werknemer door de werkgever op het brutoloon laat inhouden. De gestorte bedragen dienen gedurende vier jaren op de spaarloonrekening te blijven staan.

In Bijlage VII zijn enkele hoofdpunten vermeld uit de spaarregeling. Voor nadere informatie over de regeling en voor aanmelding voor de regeling kan contact opgenomen worden met de werkgever.

#### Artikel 90

### **Uitzendbureaus**

1. Van de diensten van uitzendbureaus zal door de werkgever slechts gebruik worden gemaakt, indien de bedrijfsomstandigheden zulks onvermijdelijk maken en hiervoor duidelijke redenen zijn, bijvoorbeeld in gevallen waarin sprake is van een naar de aard der omstandigheden kortstondige behoefte aan extra personeel, en gevallen waarin de werkzaamheden van een door ziekte afwezige werknemer niet kunnen worden opgevangen of uitgesteld.
2. De bepalingen in deze CAO met betrekking tot de lonen en overige vergoedingen zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten op basis van de verrichte functie.  
De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat de uitzendwerkgever op de uitzendkrachten de conform dit artikel van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden toepast.

**Rundveeverbetering in Nederland 2008**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 91

**Ongewenste intimiteiten**

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

HOOFDSTUK XI

**OVERIGE BEPALINGEN**

Artikel 94

**Betaalde nevenfuncties**

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

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

Artikel 95

**Periodiek medisch onderzoek**

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

Artikel 100

**WGA-premie**

Tot en met 31 december 2008 neemt de werkgever de WGA premie voor zijn rekening.

## Rundveeverbetering in Nederland 2008 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

### BIJLAGE I

#### OVERZICHT REFERENTIEFUNCTIES RUNDVEEVERBETERING

Deze Bijlage als bedoeld in artikel 3 van de CAO voor de rundveeverbetering in Nederland maakt hiervan onverkort deel uit.

#### Overzicht referentie functies

---

Volgnummer	Functie naam	Indeling functieklasse
1	Medewerker data entry	2
2	Distributiemedewerker melkcontrole	3
3	Telefoniste/Receptioniste	3
4	Medewerker verwerking	4
5	Distributiemedewerker sperma	4
6	Medewerker crediteuren	5
7	Secretaresse	5
8	Stierenverzorger	5
9	Laboratoriummedewerker	5
10	Inseminator	6
11	Medewerker planning en administratie	6
12	Productmedewerker	7
13	Medewerker registratie buiten	7
14	Medewerker exportsupport	8
15	Productvoorlichter/relatiebeheerder	8
16	Embryo-/eicelwinner	8
17	Coördinator grootboek	9
18	Redacteur	9
19	Systeembeheerder	9
20	Embryoverkoper	9
21	Inspecteur	9
22	Hoofd melkcontrole binnen	9
23	Hoofd stal	9
24	Analist/programmeur	10
25	Foktechnicus	10
26	Areamanager	11

---

## BIJLAGE II

### REGLEMENT FUNCTIEWAARDERING, BEHOREND BIJ ARTIKEL 3

#### *§ 1. Algemeen*

1. Elke werknemer in dienst van de Nederlandse Veeverbeteringsorganisatie (NVO) heeft er recht op te weten in welke functie hij/zij is tewerkgesteld. Het kan voorkomen dat een functie door slechts één persoon wordt uitgeoefend, maar het is evenzeer mogelijk dat in één functie meerdere mensen zijn tewerkgesteld. Van iedere functie bestaat een functieomschrijving; iedere functie is ingedeeld in een functiegroep. De indeling in functiegroepen wordt bij de NVO tot stand gebracht met behulp van een door de Algemene Werkgeversvereniging VNO/NCW ontwikkeld functiewaarderingssysteem, ORBA (afkorting van Organisatie Bureau AWWN) genoemd.
2. Een functie komt voor waardering in aanmerking:
  - a. als het een nieuwe functie betreft;
  - b. als de essentie van de feitelijke inhoud van de functie niet meer overeenstemt met de functieomschrijving.

#### *§ 2. Definities*

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. ORBA:  
De door de NVO toegepaste functiewaarderingmethode van de Algemene werkgevers Vereniging (A.W.V.N.) conform de referentieraster methode.
- b. Referentiefuncties:  
Functies die onderworpen zijn geweest aan de complete omschrijving en niveaubepaling conform de ORBA-methode en op basis daarvan zijn ingedeeld in een functiegroep.
- c. Referentieraster:  
Het totaal van alle referentiefuncties in hun onderlinge verband.
- d. ORBA-profiel:  
De in vijf blokken gegroepede functiekenmerken, welke inzicht geven in de wijze waarop het niveau van de functie is bepaald.
- e. Functiekenmerken:  
De wezenlijke elementen die op de gebieden van kennis, verantwoordelijkheden, sociale interactie, specifieke handlungsvereisten en bezwarende omstandigheden de inhoud van de functie bepalen.
- f. Functiegroep:  
Een groep van functies welke op basis van hun ORBA-profielen een puntenwaardering hebben ontvangen, liggend tussen een voor elke groep door de ORBA-methode vastgesteld minimum en maximum.

## Rundveeverbetering in Nederland 2008 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

- g. Functiegroepindeling:  
De indeling van functies in functiegroepen.
- h. In te delen functies:  
De functies waarvoor de functiegroepindeling wordt vastgesteld door vergelijking met de referentiefuncties op basis van een ingevuld vragenformulier.
- i. Vragenformulier:  
Een door de vervuller van een in te delen functie en diens leidinggevende in te vullen formulier waarop de in te delen functie beschreven wordt. Een door de leidinggevende van de functievervuller(s) goedgekeurd vragenformulier geldt als de officiële functieomschrijving.
- j. Referentiecommissie:  
Een door de directie van de NVO aangewezen en geïnstalleerde commissie die tot taak heeft de aan haar voorgelegde functies, met behulp van de referentieraster methode, in te delen in functiegroepen.
- k. De Commissie Behandeling Bezwaren:  
een door de NVO en vakbonden benoemde commissie, die tot taak heeft bezwaren tegen geweigerde verzoeken om herwaardering van functies en bezwaren tegen de door de Referentiecommissie gedane indelingen, in behandeling te nemen.

### *§ 3. Opstarten van de indelingsprocedure*

1. Wanneer een nieuwe functie wordt gecreëerd dan wel wanneer de inhoud van een bestaande functie op zodanige wijze verandert dat deze niet meer overeenstemt met het laatst opgemaakte vragenformulier, c.q. met de meest recente functieomschrijving, dan kunnen functievervuller en/of diens leidinggevende initiatieven nemen om de functie voor (her)indeling voor te leggen aan de Referentiecommissie.
2. Indien de leidinggevende van de functievervuller geen medewerking wil verlenen aan het voorleggen aan de Referentiecommissie van een verzoek om herindeling van een bestaande functie, dan kan de functievervuller de afdeling P&O verzoeken om te bemiddelen. Ingeval deze bemiddeling niet resulteert in een voor de functievervuller bevredigende oplossing, kan laatstgenoemde bezwaar aantekenen bij de Commissie Behandeling Bezwaren, welke commissie vervolgens een advies over het gerezen conflict uitbrengt.
3. Een aan de Referentiecommissie voorgelegd verzoek tot (her)indeling van de functie dient vergezeld te zijn van een door de functie-

vervuller en/of diens leidinggevende ingevuld en eventueel door diens naast hogere leidinggevende voor akkoord getekend vragenformulier waaruit de functie-inhoud blijkt.

4. Ingeval medewerker en leidinggevende problemen ondervinden bij de invulling van het vragenformulier dan wel ingeval zij geadviseerd willen worden bij het verwoorden van de kerntaken, kunnen zij de hulp inroepen van de personeelsconsulenten en in uitzonderingsgevallen van de adviseur van de AWVN wiens postadres ligt bij het secretariaat P&O. Uiterlijk 3 maanden nadat deze hulp is ingeroepen, dient het kerntakenformulier haar definitieve invulling te hebben verkregen.

#### *§ 4. De referentiecommissie*

1. De commissie wordt benoemd door de NVO en is samengesteld uit vertegenwoordigers van een representatief breed scala van de bij de NVO uitgevoerde bedrijfsprocessen (max. 9 personen). De voorzitter van de commissie wordt afzonderlijk door de NVO benoemd. De waarnemend voorzitter wordt met een gewone meerderheid van stemmen door de leden van de commissie uit haar midden gekozen. Het secretariaat van de commissie zal worden gevoerd door de afdeling P&O.
2. Om geldige besluiten te kunnen nemen dient tenminste 2/3 gedeelte van het aantal in de commissie benoemde personen tijdens de vergadering van deze commissie aanwezig te zijn.
3. De vergaderingen van de commissie zullen in beginsel worden bijgewoond door een deskundige van de AWVN, die de leden van de commissie adviseert tijdens de uitoefening van hun indelingswerkzaamheden.
4. De commissie zal zoveel mogelijk op basis van consensus tot adviezen met betrekking tot de indeling van functies komen.
5. Ieder lid van de commissie heeft in de vergaderingen van deze commissie enkelvoudig stemrecht.
6. De commissieleden verbinden zich, zowel tijdens als na hun lidmaatschap, geheimhouding te bewaren omtrent de gegevens waarvan zij op grond van hun lidmaatschap van deze commissie kennis konden nemen.

#### *§ 5. De indelingsprocedure*

1. De Referentiecommissie is verplicht elk aan haar gericht verzoek om



## **Rundveeverbetering in Nederland 2008**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

te adviseren over een (her)indeling van een functie in behandeling te nemen binnen een periode van 3 maanden.

2. De Referentiecommissie bepaalt autonoom met welke referentiefuncties uit het referentieraster de in te delen functie zal worden vergeleken.
3. Door middel van vergelijking met referentiefuncties bepaalt de Referentiecommissie de functiegroep waarin de in te delen functie dient te worden ingedeeld. Deze besluitvorming zal bij voorkeur op basis van consensus plaatsvinden. Indien de commissie niet tot eensluidend oordeel voor de indeling van een functie in een functiegroep komt en de stemmenverhouding is daarbij zodanig dat een indelingsvoorstel minder dan 70% van het aantal stemmen verwerft, dan wordt het indelingsbesluit aangehouden tot de volgende vergadering. Op deze volgende vergadering – waarop in ieder geval de adviseur van de AWWN aanwezig dient te zijn – kan een besluit aangaande de indeling van de functie met gewone meerderheid van stemmen van de aanwezige leden van de Referentiecommissie worden genomen.
4. Als het functieraster onvoldoende indelingsmogelijkheden biedt, kan de functie aan de AWWN worden aangeboden om via een „constaterend functieonderzoek” op basis van het aantal ORBA-punten de indeling in een functiegroep alsnog vastgesteld te krijgen.
5. Binnen 10 werkdagen nadat de Referentiecommissie de indeling van een functie heeft vastgesteld, informeert de voorzitter van deze commissie de NVO, c.q. de leden van de NVO hieromtrent. Deze informatie wordt in de vorm van een indelingsadvies gegoten.
6. De voorzitter bespreekt het indelingsadvies met de directie in wiens directoraat de ingedeelde werknemer werkt.
7. De directie bekrachtigt de uitgebrachte indelingsadviezen tenzij het onder lid 6 gevoerd beraad heeft aangetoond dat de Referentiecommissie haar indelingswerkzaamheden heeft verricht met behulp van en op basis van onvolledige en/of onjuiste documentatie. In dit laatste geval wordt de voorzitter van de commissie door de directie geïnformeerd dat het indelingsadvies niet is bekrachtigd. Daarop stelt de voorzitter van de commissie de indieners van het verzoek tot (her)waardering van de functie in kennis van de onvolkomenheden

in hun verzoek en nodigt hen uit om de indelingsprocedure hernieuwd op te starten met verbeterde documentatie.

8. Na bekrachtiging van het indelingsadvies door de directie wordt – de lijnorganisatie – de leidinggevende van de ingedeelde werknemer geïnformeerd, die de betrokkene daarna de indeling en de daarbij behorende ingangsdatum bekend maakt.
9. Desgewenst kan de leidinggevende van de ingedeelde werknemer bij de voorzitter van de Referentiecommissie informatie verkrijgen over:
  - de referentiefuncties welke zijn gebruikt als vergelijkingsmateriaal voor de in te delen functie;
  - het referentieraster;
  - de functiegroepen waarin de referentiefuncties zijn ingedeeld;
  - het indelingsadvies.

#### *§ 6. De interne bezwaarprocedure*

1. Indien een medewerker het niet eens is met de door de Referentiecommissie vastgestelde en de directie bekrachtigde indeling van de functie, kan hij daartegen bezwaar aantekenen bij de Commissie Behandeling Bezwaren.
2. De proceduregang bij de Commissie Behandeling Bezwaren is vastgelegd in het Reglement Commissie Behandeling Bezwaren.

#### *§ 7. De externe bezwaarprocedure*

De verzoeken van ongeorganiseerde werknemers kunnen worden aangeboden aan AWVN via het secretariaat van NVO.

**Rundveeverbetering in Nederland 2008**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE III

REGLEMENT COMMISSIE BEHANDELING BEZWAREN,  
BEHOREND BIJ ARTIKEL 3

1. Ter bewaking van de juiste toepassing van de regels welke met betrekking tot de functiewaardering binnen de onderneming zijn gesteld, wordt de Commissie Behandeling Bezwaren geïnstalleerd.
2. De Commissie Behandeling Bezwaren bestaat uit vier personen en twee plaatsvervangers, waarvan twee personen en één plaatsvervanger benoemd worden op voordracht van NVO en twee personen en één plaatsvervanger op voordracht van de Vakverenigingen. De leden worden door NVO en Vakverenigingen benoemd voor een periode van maximaal drie jaren, met de mogelijkheid tot herbenoeming voor maximaal twee vervolgtermijnen van drie jaren elk. Er zal een rooster van aftreden worden opgesteld waarbij het aftreden van de leden van de commissie zoveel mogelijk gespreid zal plaatsvinden. De commissie kiest uit haar midden een voorzitter en een secretaris.
3. De Commissie Behandeling Bezwaren heeft tot taak:
  - toezicht te houden op de naleving van de regels en procedures met betrekking tot functiewaardering zoals vastgelegd in het Reglement Functiewaardering en het doen van voorstellen tot wijziging van de regels en procedures verband houdende met de toepassing van de ORBA-functie-indelingsmethode;
  - de acceptatie van de ORBA-functiewaarderingsmethode en de daarop afgestemde procedures en regels in hun toepassing te bevorderen;
  - de ingediende bezwaren tegen de functiewaardering te behandelen.
4. Werknemers kunnen een verzoek tot behandeling van bezwaar bij de Commissie Behandeling Bezwaren indienen ingeval:
  1. een verzoek tot herindeling van de functie van betrokkene schriftelijk door diens chef is afgewezen;
  2. betrokkene het oneens is met een voor zijn functie opgesteld vragenformulier;
    1. indien naar de mening van een functievervuller de inhoud van de taken samenhangend met diens functie wezenlijk veranderd zijn ten opzichte van de inhoud en de taken zoals vastgelegd in het laatst opgestelde vragenformulier, c.q. de meest recente functieomschrijving, dan kan een verzoek tot herzie-

- ning van dit vragenformulier, resp. de functieomschrijving door tussenkomst van de direct leidinggevende van betrokkene aan de daartoe bevoegde Commissie Behandeling Bezwaren worden voorgelegd;
3. betrokkene het oneens is met een indeling van diens functie in een functiegroep door de Referentiecommissie. Als bezwaartermijn geldt drie maanden na ontvangst van een schriftelijke mededeling;
    1. Indien de leidinggevende van de functievervuller weigert het verzoek tot herziening van het vragenformulier, resp. de functieomschrijving te ondersteunen, kan betrokkene de afdeling P&O c.q. de bedrijfsleiding verzoeken te bemiddelen.
    2. indien de bemiddeling van de eigen afdeling P&O c.q. de bedrijfsleiding, niet leidt tot oplossing van het geschil, kan betrokkene zich wenden tot de Commissie Behandeling Bezwaren met het verzoek om een beslissing tot het al dan niet in behandeling nemen van het verzoek tot herziening van het vragenformulier, c.q. de functieomschrijving van de indiener van het bezwaar een advies te geven.
    3. Betrokkenen kunnen bezwaar aantekenen tegen de indeling van de door hen vervulde functie in een functiegroep door de Referentiecommissie, nadat de beslissing daaromtrent hen is medegedeeld.
    4. De Commissie Behandeling Bezwaren neemt de bezwaren eerst in behandeling als gebleken is dat voorafgaand overleg tussen betrokkene, diens chef en de voorzitter van de Referentiecommissie (welke functionaris zich desgewenst kan laten ondersteunen door een adviseur van de AWWN) niet tot overeenstemming heeft geleid.
  5. Betrokkenen worden schriftelijk en beargumenteerd op de hoogte gebracht van het oordeel van de Commissie Behandeling Bezwaren. Indien de Commissie Behandeling Bezwaren van oordeel is dat de functie-indeling door de Referentiecommissie heeft plaatsgevonden op basis van een onvolledige of onjuiste functieomschrijving, dan wel dat er tijdens het indelingsproces procedurefouten zijn gemaakt, kan zij de beslissing nemen dat de referentiecommissie het verzoek om (her)indeling van de functie opnieuw in behandeling te nemen, uitvoert.
  6. De klacht wordt met redenen omkleed schriftelijk ingediend bij de secretaris van de commissie. De ontvangst van de klacht wordt zo snel mogelijk aan betrokkene bevestigd. Uiterlijk drie maanden nadat de ontvangstbevestiging is verzonden, dient de commissie de afhandeling van de klacht ter hand te hebben genomen en uiterlijk binnen zes maanden afgerond te hebben.
  7. De commissie hoort naar eigen keus de functionarissen die naar haar

## **Rundveeverbetering in Nederland 2008**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

oordeel relevante informatie te kunnen verschaffen, met diens verstande dat omtrent de procesgang binnen de Referentiecommissie haar alleen informatie wordt verstrekt door de voorzitter van laatst genoemde commissie.

8. De commissie vormt zicht een oordeel of de klacht zich richt op de indeling in een functiegroep, op de functie-inhoud of de beschrijving daarvan in het kerntakenformulier, dan wel op het vermoeden dat de procedures welke gelden voor de aan de commissie voorgelegde casus onjuist zijn toegepast. De commissie houdt zich nadrukkelijk niet bezig met de indelingstechnieken, maar ziet er op toe dat tijdens het indelingsproces de juiste informatie over de in te delen functie ter tafel is gebracht, en of de Referentiecommissie op basis van de aangereikte en verzamelde informatie in staat geacht mocht worden de juiste afwegingen te maken binnen het kader van haar indelingswerkzaamheden.
9. Jaarlijks brengt de commissie verslag uit aan NVO en de Vakverenigingen over het aantal behandelde gevallen en het aantal uitgebrachte adviezen.
10. De commissieleden verbinden zich zowel tijdens als na hun lidmaatschap, geheimhouding te bewaren omtrent de gegevens waarvan zij op grond van hun lidmaatschap van deze commissie kennis konden nemen.
11. Dit Reglement geldt vanaf 1 mei 2000 en stelt alle voorafgaande reglementen en procedures met betrekking tot het afhandelen van bezwaren aangaande functiewaardering en- indeling buiten werking.

De commissie kan indien het reglement niet afdoende voorziet in de toepassing, overgaan tot de herziening in de hiervoor genoemde artikelen. De wijzigingen in het reglement worden terstond ter kennis gebracht aan NVO en Vakverenigingen.

BIJLAGE IVA

FUNCTIEKLASSE – SALARISTABELLEN INGAANDE 1 JULI  
2008, BEHOREND BIJ ARTIKEL 26

Lonen per 1-7-2008 in euro's. Bij de berekening hiervan is over de loon-  
tabellen per 1-01-2008 een verhoging berekend van 0,5%, met een mini-  
mum van € 9,10 per maand.

**Functieklasse-/salaristabellen jeugdige werknemers (maandsalaris-  
sen ingaande 1 juli 2008)**

Leeftijd	Functie-/salarisklasse					
	0	1	2	3	4	5
16 jaar	€ 818	€ 862				
17 jaar	€ 948	€ 991	€ 1.064			
18 jaar	€ 1.077	€ 1.120	€ 1.197	€ 1.280		
19 jaar	€ 1.206	€ 1.249	€ 1.331	€ 1.417	€ 1.512	
20 jaar	€ 1.335	€ 1.378	€ 1.464	€ 1.555	€ 1.654	€ 1.779
21 jaar	€ 1.465	€ 1.508	€ 1.597	€ 1.692	€ 1.796	€ 1.878
22 jaar	€ 1.594	€ 1.637	€ 1.730	€ 1.783	€ 1.843	€ 1.928

**Nieuwe maandbedragen**

Maandsalaris	Functie-/salarisklasse volwassen werknemers.													
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
€ 1.723	-	0												
€ 1.748		1	0											
€ 1.774		2	1											
€ 1.801		3	2	0										
€ 1.829		4	3	1										
€ 1.857			4	2	0									
€ 1.890			5	3	1									
€ 1.930			6	4	2	0								
€ 1.977			7	5	3	1								
€ 2.026				6	4	2	0							
€ 2.079				7	5	3	1							
€ 2.129				8	6	4	2	0						
€ 2.181					7	5	3	1						
€ 2.237					8	6	4	2	0					
€ 2.292					9	7	5	3	1					
€ 2.349						8	6	4	2	0				
€ 2.409						9	7	5	3	1				
€ 2.468							8	6	4	2	0			
€ 2.530							9	7	5	3	1			
€ 2.594							8	6	4	2	0			
€ 2.661								9	7	5	3	1		
€ 2.725								10	8	6	4	2		
€ 2.793									9	7	5	3	1	0
€ 2.862									10	8	6	4	1	1
€ 2.935										11	9	7	5	2

**Rundveeverbetering in Nederland 2008**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Maandsalaris	Functie-/salarisklasse volwassen werknemers.												
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
€ 3.010										10	8	6	3
€ 3.081										11	9	7	4
€ 3.162										12	10	8	5
€ 3.240										13	11	9	6
€ 3.320											12	10	7
€ 3.402											13	11	8
€ 3.486												12	9
€ 3.576												13	10
€ 3.665													11
€ 3.758													12
€ 3.849													13
€ 3.948													14

## BIJLAGE V

### REGLEMENT VOOR HET BESCHIKBAAR STELLEN VAN DIENSTWONINGEN

Deze Bijlage als bedoeld in artikel 52 lid 1 van de CAO voor rundvee-verbetering in Nederland maakt hiervan onverkort deel uit.

#### **Reglement voor het beschikbaar stellen van dienstwoningen**

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



**Rundveeverbetering in Nederland 2008**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

6. De werknemer zal de dienstwoning bij voortduring als zodanig gebruiken. Zodra hij deze metterwoon verlaat, staat de dienstwoning ter vrije beschikking van de werkgever.
7. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst zal de dienstwoning onmiddellijk ontruimd en in behoorlijke staat van onderhoud, voor zover de werknemer voor dat onderhoud aansprakelijk is, worden opgeleverd.

## BIJLAGE VII

### SPAARLOONREGELING

Deze Bijlage als bedoeld in artikel 89 van de CAO voor de rundvee-verbetering in Nederland maakt hiervan onverkort deel uit.

#### **Spaarloonregeling voor medewerkers op het gebied van de rundvee-verbetering**

In deze Bijlage zijn enkele hoofdpunten uit de spaarloonregeling als bedoeld in artikel 89 vermeld. Deze zijn echter niet volledig en aan deze mededelingen kunnen geen rechten worden ontleend. Voor nadere bijzonderheden kan contact opgenomen worden met de werkgever.

#### **Spaarloonregeling**

Het spaarloon bedraagt maximaal € 613,- per jaar.

De deelnemer kan het spaarbedrag per 1 januari en per 1 juli wijzigen. Het gewijzigde bedrag moet tenminste een maand tevoren schriftelijk aan de onderneming worden opgegeven.

Alle in enig jaar op de spaarloonrekening gestorte bedragen dienen gedurende vier kalenderjaren op de spaarloonrekening te blijven staan.

In geval van bestedingen ten laste van de spaarloonrekening ten behoeve van een erkend bestedingsdoel mag de deelnemer over het spaarloon op de spaarloonrekening beschikken.

**Rundveeverbetering in Nederland 2008**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE IXA

Behorend bij artikel 31

OVERGANGSBEPALING

De overgangsbepalingen gelden voor de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden (met uitsluiting van de werknemers waarvan het dienstverband tijdens arbeidsongeschiktheid is beëindigd) in de periode vanaf 1 januari 2004 tot en met 31 december 2005.

1. Loondoorbetalingsverplichtingen gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid
  - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende het eerste jaar van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
  - b. Tijdens het eerste jaar 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.
2. Loondoorbetalingsverplichtingen tweede jaar van arbeidsongeschiktheid
  - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende het tweede jaar van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
  - b. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
3. Loondoorbetalingsverplichtingen derde en vierde jaar van arbeidsongeschiktheid

Voor de vaststelling van de hoogte van het uitkeringsloon genoemd in de hierna genoemde sub leden a en b van dit lid wordt uitgegaan van de systematiek toegepast door UWV.

  - a. In aansluiting op de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid wordt over de dagen waarover de werknemer een Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA-uitkering) ontvangt krachtens de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) deze uitkering als volgt aangevuld:

- gedurende het eerste WIA jaar tot 100% van het vastgestelde uitkeringsloon.
  - gedurende het tweede WIA jaar tot 90% van het vastgestelde uitkeringsloon.
- b. Voor de werknemer die is ingedeeld in een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35% en 80% of tussen de 80% en 100% maar niet duurzaam arbeidsongeschikt is, wordt over dagen waarover de werknemer een uitkering krachtens de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) ontvangt, een aanvulling vastgesteld, op basis van een gedeelte van het naar tijdruimte vastgestelde uitkeringsloon als volgt:

Arbeidsongeschiktheid van	Aanvulling tijdens het eerste WIA-jaar	Aanvulling tijdens het tweede WIA-jaar
35–45%	tot 100% van 28/70ste uitkeringsloon	tot 90% van 28/70ste uitkeringsloon
45 tot 55%	tot 100% van 35/70ste uitkeringsloon	tot 90% van 35/70ste uitkeringsloon
55 tot 65%	tot 100% van 42/70ste uitkeringsloon	tot 90% van 42/70ste uitkeringsloon
65 tot 80%	tot 100% van 50,75/70ste uitkeringsloon	tot 90% van 50,75/70ste uitkeringsloon
80–100% (niet duurzaam)	tot 100% van 70/70ste uitkeringsloon	tot 90% van 70/70ste uitkeringsloon

- c. Voor de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is gelden gedurende de eerste twee jaren van arbeidsongeschiktheid de bepalingen opgenomen in de leden 1 en 2 van de overgangsregeling. Vanaf het derde jaar van arbeidsongeschiktheid geldt hetgeen is vermeld in artikel 31 lid 7.

**Rundveeverbetering in Nederland 2008**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**Dictum II**

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2008.

**Dictum III**

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

**Dictum IV**

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2009 en heeft geen terugwerkende kracht.

**Dictum V**

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 25 juli 2008

*De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken  
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

Mr. M. H. M. van der Goes.