

CAO 1 januari 2018 t/m 31 december 2019, afgesloten tussen:

CRV

enerzijds en

FNV;

CNV Vakmensen;

De Unie

anderzijds

# CAO CRV



## Inhoud

Hoofdstuk 1 Definities .....	4
Artikel 1: Definities .....	4
Hoofdstuk 2 Verplichtingen partijen: vakbonden-werkgever, werkgever jegens werknemers en werknemer jegens werkgever.....	5
Artikel 2: Algemeen.....	5
Artikel 3: Algemene verplichtingen van CAO-partijen .....	6
Artikel 4: Algemene verplichtingen van de werkgever .....	6
Artikel 5: Algemene verplichtingen van de werknemer .....	7
Hoofdstuk 3 In diensttreding en einde arbeidsovereenkomst .....	7
Artikel 6: Indiensttreding .....	7
Artikel 7: Beëindiging van de arbeidsovereenkomst .....	8
Hoofdstuk 4 Arbeidstijden.....	9
Artikel 8: Arbeidsduur .....	9
Artikel 9: Werktijden .....	9
Artikel 10: Thuiswerken .....	10
Artikel 11: Feestdagen .....	10
Artikel 12: Werken op inconveniënte tijdstippen .....	11
Artikel 13: Consignatie- en bereikbaarheidsregeling.....	11
Artikel 14: Overwerk .....	11
Artikel 15: vervallen .....	12
Artikel 16: Overwerkbepalingen voor inseminatoren en personeel dat werkzaam is in stallen .....	12
Artikel 17: Toeslagen voor inseminatoren en personeel dat werkzaam is in stallen .....	12
Hoofdstuk 5 Beloning en bijzondere beloning .....	13
Artikel 18: Functiegroepen en salaris .....	13
Artikel 19: Vakantietoeslag .....	14
Artikel 20: Eindejaarsuitkering .....	15
Artikel 21: Overlijdensuitkering .....	15
Hoofdstuk 6 Afwezigheid .....	15
Artikel 22: Vakantiedagen .....	15
Artikel 23:Opbouw vakantiedagen bij arbeidsongeschiktheid .....	16
Artikel 24: Bijzonder verlof.....	16
Artikel 25: Wettelijke verlofvormen Wet arbeid en zorg .....	17
Hoofdstuk 7 Arbeidsongeschiktheid.....	18
Artikel 26: Loondoorbetaling en aanvulling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid .....	18
Artikel 27: Aanvulling na de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid .....	19
Artikel 28: Weigeren loonbetaling en of aanvullingen .....	19
Artikel 29: Overtreding controlevoorschriften .....	20
Artikel 30: Regres .....	20
Hoofdstuk 8 Vergoedingen en verstrekkingen.....	20

Artikel 31: Woon-werkvergoeding .....	20
Artikel 32: Bedrijfsauto .....	20
Artikel 33: Zakelijk gebruik privé auto.....	20
Artikel 34: Telefoonregeling.....	20
Artikel 35: Verhuiskostenregeling .....	21
Artikel 36: Werkkleding .....	21
Hoofdstuk 9 Inzetbaarheid.....	21
Artikel 37: Gezamenlijke verantwoordelijkheid.....	21
Artikel 38: Ontwikkeling en opleiding .....	21
Artikel 39: Levensfasebewust personeelsbeleid .....	22
Artikel 39: Duurzaam inzetbaarheidsbudget.....	22
Artikel 40: Vierdaagse werkweek oudere werknemers .....	22
Artikel 40: Seniorenregeling.....	23
Hoofdstuk 10 Persoonlijk Keuze Budget.....	24
Artikel 41: Persoonlijk keuzebudget.....	24
Hoofdstuk 11 Pensioen .....	27
Artikel 42: Pensioen.....	27
Hoofdstuk 12 Uitzendkrachten .....	27
Artikel 43: Beloning uitzendkrachten .....	27
Bijlage 1: Functiewaardering .....	28
Bijlage 2: Salarisschalen .....	29
Bijlage 3: Protocolafspraken.....	31

## Hoofdstuk 1 Definities

### Artikel 1: Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

- a. werkgever: CRV B.V. en Coöperatie CRV U.A. te Arnhem, partij aan werkgeverszijde ;
- b. vakbonden: CNV Vakmensen te Utrecht, De Unie te Culemborg en FNV te Utrecht, partijen aan werknemerszijde;
- c. werknemer: de persoon in dienst van de werkgever van wie de functie is ingedeeld in de CAO-salarisschalen.
- d. arbeidsgehandicapte werknemer: de werknemer die een recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW, WAO, WIA of Wajong of van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid.
- e. maand: een volle kalendermaand die begint op de eerste dag van de maand om 00.00 uur en eindigt op de laatste dag van de maand om 24.00 uur;
  - week: een volle kalenderweek: die begint op zondag om 00.00 uur en eindigt op zaterdag om 24.00 uur;
  - dag: een volle kalenderdag die begint om 00.00 uur en eindigt om 24.00 uur;
  - dagvenster; het tijdvak gelegen tussen 06.00 uur en 18.00 uur van maandag tot en met vrijdag
  - jaar: een tijdvak van 12 aaneengesloten kalendermaanden, aanvangend op 1 januari en eindigend op 31 december;
  - boekjaar: een tijdvak van 12 aaneengesloten kalendermaanden, aanvangend op 1 september en eindigend op 31 augustus;
- f. maandsalaris: het bruto salaris per maand zoals dat voortvloeit uit toepassing van de salarisschalen;
- g. maandinkomen: maandsalaris aangevuld met eventuele Persoonlijke Toeslag/PT
- h. feitelijk genoten maandinkomens: de bruto maandinkomens die de werknemer feitelijk heeft ontvangen, vermeerderd met de bruto maandinkomens die de werknemer zou hebben ontvangen in de periode van zwangerschaps- en bevallingverlof en in de periode van ziekte ten gevolge van zwangerschap.
- i. uurloon: 0,575% van het maandsalaris
- j. meeruren de uren die een parttime werknemer meer werkt dan de overeengekomen uren tot aan het aantal uren van de fulltime werknemer

- k. feestdagen: de nationale feestdagen zijnde nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, de door de overheid aangewezen dag voor de viering van Koningsdag en in lustrumjaren nationale Bevrijdingsdag op 5 mei;
- l. partner: de echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gemeenschappelijke huishouding als bedoeld in de eerste volzin is sprake, indien twee ongehuwde of niet-geregistreerde personen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding danwel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
- m. Personeelshandboek: het geheel van andere in de onderneming geldende collectieve regelingen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en sociaal beleid

Daar waar in deze CAO wordt gesproken over 'hij' wordt tevens bedoeld 'zij';

Deze CAO is van toepassing op de arbeidsovereenkomst die is gesloten tussen de werkgever en een werknemer.

## **Hoofdstuk 2 Verplichtingen partijen: vakbonden-werkgever, werkgever jegens werknemers en werknemer jegens werkgever**

### **Artikel 2: Algemeen**

1. Deze CAO treedt in werking per 1 januari 2018 en eindigt op 31 december 2019 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.
2. Wijziging van deze CAO tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden, die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, een dergelijke wijziging rechtvaardigen.
3. Als één van de partijen bijzondere omstandigheden als bedoeld in het tweede lid aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging van de CAO te overwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.
4. Het overleg als bedoeld in het derde lid moet binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek zijn beëindigd. Als de partij aan werkgeverszijde en de meerderheid van de partijen aan werknemerszijde in voorkomend geval gezamenlijk een andere termijn wensen, zal die termijn gelden in plaats van de genoemde twee maanden.

Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen de geldende termijn geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze CAO met inachtneming van een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

5. Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil verband houdend met de uitleg of toepassing van deze CAO, geen staking of uitsluiting toepassen.  
Zij zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat zij gezamenlijk hebben geprobeerd een oplossing te vinden. Daarvoor zal de partij die van mening is dat de andere partij deze CAO niet op de juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of niet heeft nageleefd, aan de andere partij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk en beargumenteerd verzoeken de uitleg of toepassing te herzien of de bepalingen van de CAO in acht te nemen. Een dergelijk verzoek verplicht de partijen tot overleg over een gezamenlijke oplossing, tenzij het verzoek onmiddellijk wordt ingewilligd.  
Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de andere partij op de omschreven wijze is aangebracht geen oplossing tot stand is gekomen, kan het geschil aan de rechter worden voorgelegd.

### **Artikel 3: Algemene verplichtingen van CAO-partijen**

1. De werkgever en vakbonden zullen deze CAO naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.
2. De vakbonden zullen op alle mogelijke wijzen nakoming van deze CAO door hun leden bevorderen en geen actie voeren of bevorderen die beoogt wijziging te brengen in deze CAO. Ook zullen zij hun volledige medewerking aan de werkgever verlenen tot een ongestoorde voortzetting van de onderneming.
3. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van de bijdrage op basis van de tussen AWWN en vakbonden gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. Partijen komen overeen dat de bijdrage per kalenderjaar zal worden berekend, naar het fte dat in dienst is op 1 januari en dat betrekking heeft op de medewerkers waarop de cao van toepassing is.

### **Artikel 4: Algemene verplichtingen van de werkgever**

1. Deze CAO heeft een minimumkarakter. Afwijkingen in de individuele arbeidsovereenkomst ten nadele van de werknemer zijn niet geldig. Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De huidige collectieve arbeidsovereenkomst heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomst(en).
2. De werkgever draagt zorg voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en zal daarbij de belangen van de werknemer behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever geeft daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften, stelt zonodig veiligheidsmiddelen ter beschikking en zorgt voor medische begeleiding.  
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.
3. De werkgever stelt bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst een exemplaar van de geldende CAO ter beschikking.
4. Ingeval van een fusie, reorganisatie, dan wel beëindiging respectievelijk inkringing van werkzaamheden, zal de werkgever tijdig met de bij deze CAO betrokken werknemers-organisaties in overleg treden, voor zover dit gevolgen heeft voor de rechtspositie van de werknemers.
5. Vakorganisaties kunnen rekenen op een positieve grondhouding van werkgeverszijde wat betreft:
  - a. het verlenen van toegang tot door de werkgever aangewezen ruimten ten behoeve van het onderhouden van contacten met leden van de vakorganisatie;

- b. het bieden van mogelijkheden aan vakbondskaderleden, werkzaam in de betrokken onderneming, die een functie vervullen in het vakbondswerk in die onderneming, tot het doen van mededelingen over de vakorganisatie op door de werkgever ter beschikking te stellen publicatieborden.

## **Artikel 5: Algemene verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer zal de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.  
De werknemer zal alle in de onderneming geldende, op hem van toepassing zijnde, regels naleven.
2. De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.
3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijden houden aan de voor hem geldende werktijdregeling.
4. De werknemer is verplicht ook buiten de vastgestelde werktijden arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht neemt.
5. De werknemer is verplicht de werkgever tijdig en van te voren schriftelijk te informeren met betrekking tot werkzaamheden die hij voor derden of als zelfstandige verricht of voornemens is te gaan verrichten. De informatieverplichting betreft de aanvangs- en eindtijden, alsmede het karakter van de werkzaamheden. Als - naar het oordeel van werkgever - bedrijfsbelangen zich tegen deze werkzaamheden verzetten zal afwijzing daarvan schriftelijk en gemotiveerd gebeuren.
6. De werknemer die een verbintenis tegenover de overheid is aangegaan of het voornemen heeft een verbintenis tegenover de overheid aan te gaan heeft de verplichting dit schriftelijk aan de werkgever te melden.  
De werknemer is gehouden de werkgever tijdig - zo mogelijk van te voren - te informeren over de aanvangs- en eindtijden van zijn werkzaamheden in het kader van een verbintenis zoals in dit artikellid bedoeld.
7. De werknemer is verplicht, zowel tijdens als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, volstrekte geheimhouding te betrachten over alles wat hem over de onderneming van de werkgever of diens cliënten bekend is geworden en waarover hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden.
8. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbo-wet zal de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften naleven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften meewerken aan medische begeleiding.

## **Hoofdstuk 3 In diensttreding en einde arbeidsovereenkomst**

### **Artikel 6: Indiensttreding**

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan 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 functiegroep waarin aanstelling plaatsvindt;
  - f. het salaris en de salarisschaal waarop aanstelling plaatsvindt.

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.

Bij in diensttreding geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.

4. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
  - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
  - b. hetzij voor bepaalde tijd;
  - c. voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

5. Arbeidsovereenkomsten tussen de werknemer met andere werkgever(s), die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze moet(en) worden geacht de voorganger(s) van de werkgever te zijn, moeten worden beschouwd als één arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:668a lid 1 BW.

## **Artikel 7: Beëindiging van de arbeidsovereenkomst**

1. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 6 lid 3 van dit hoofdstuk, kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd. In alle andere gevallen eindigt:
  - a. de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW.
  - b. de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van rechtswege:
    - op de overeengekomen kalenderdatum of
    - op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
2. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege per de dag waarop de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, zoals bedoeld in de AOW.
3. De opzegtermijn voor de werkgever is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst. Deze opzegtermijn bedraagt (artikel 7:672 lid 2 BW)
  - voor de werknemer die korter dan 5 jaar in dienst is: 1 maand;
  - voor de werknemer die 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar in dienst is: 2 maanden;
  - voor de werknemer die 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar in dienst is: 3 maanden;
  - voor de werknemer die 15 jaar of langer in dienst is: 4 maanden.



Voor opzegging door de werknemer geldt als hoofdregel een opzegtermijn van één maand. Afwijking van de opzegtermijn van de werknemer kan alleen schriftelijk overeengekomen worden tot maximaal 6 maanden. Wordt in de individuele arbeidsovereenkomst afgeweken van de wettelijke opzegtermijn van een maand, dan geldt, met in acht name van het bepaalde in artikel 7:672 lid 2 sub 8, voor de werkgever dezelfde opzegtermijn als die van de werknemer.

4. Indien na 2 jaren van arbeidsongeschiktheid (ongeacht het arbeidsongeschiktheidspercentage) door de arbeidsdeskundige van UWV wordt vastgesteld dat er geen passende reïntegratie-mogelijkheden zijn binnen het bedrijf van de werkgever dan kan het dienstverband worden beëindigd op voorwaarde dat volgens het UWV Werkbedrijf voldoende reïntegratieactiviteiten zijn verricht.

## Hoofdstuk 4 Arbeidstijden

### Artikel 8: Arbeidsduur

1. De arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt 2087 uur op jaarbasis (52,18 weken \* 40 uur). De arbeidsduur van een werknemer met een deeltijd dienstverband wordt naar rato van dit gemiddelde vastgesteld.
2. De in lid 1 genoemde arbeidsduur voor een voltijd dienstverband wordt verkort door het toekennen op jaarbasis van 156 ATV-uren, en voor de werknemer van 55 jaar en ouder van 172 ATV-uren. De werknemer met een deeltijd dienstverband ontvangt deze ATV-uren naar rato. De werkgever stelt de regeling omtrent ATV-dagen vast, overeenkomstig het bepaalde ter zake in de Wet op de ondernemingsraden, na instemming van de Ondernemingsraad.

Vanaf 1 januari 2019 geldt: De in lid 1 genoemde arbeidsduur voor een voltijd dienstverband wordt verkort door het toekennen op jaarbasis van 140 ATV-uren. De werknemer met een deeltijd dienstverband ontvangt de genoemde ATV-uren naar rato.

3. Voor werknemers die in dienst waren op 1 juni 2018 geldt dat de 16 extra ATV-uren, zoals genoemd in artikel 8.2 van de CAO CRV 2017 (leeftijdsgebonden ATV-uren) intact blijven. Bij overschrijding van de leeftijd van 55 jaar ná 2018 worden géén leeftijdsgebonden ATV-uren meer toegekend.

### Artikel 9: Werktijden

1. De werktijden worden decentraal vastgesteld door de werkgever met in acht name van de bepalingen ter zake in de Wet op de ondernemingsraden.
2. De werkgever organiseert de werktijden binnen de normen van de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen.
3. In beginsel wordt op maandag t/m vrijdag tussen 06.00 uur en 18.00 uur aaneengesloten arbeid verricht. Indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken kan ook buiten deze tijden en op zaterdag en zondag arbeid worden verricht.
4. De spreiding van het aantal te werken uren over het jaar dient te leiden tot een evenwichtig arbeidspatroon. In het arbeidspatroon zal rekening worden gehouden met de voor die functie specifieke klantvraag.

**De werktijden van inseminatoren en werknemers die werkzaam zijn in de stallen worden als volgt bepaald, afwijkend van de leden 1, 3 en 4 van dit artikel:**

5. Het werktijdschema wordt na overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.
6. Voor inseminatoren geldt dat het werktijdschema is verdeeld over alle kalenderweken, gedurende vijf werkdagen per week, op de dagen maandag tot en met zondag.

- 6.1 Inseminatoren zullen -met handhaving van 5 werkdagen per week- op 26 zaterdagen gedurende 8 uur per dag en 30 zon- en feestdagen gedurende 5 uur per dag werkzaam zijn.
- 6.2 Voor elk uur op een zon- of feestdag geldt dat op een van de dagen maandag tot en met vrijdag 1,6 uur vervangende vrije tijd wordt toegekend.
7. Van het bepaalde in lid 6 kan worden afgeweken: inseminatoren kunnen verplicht worden gedurende -maximaal- 13 weken per jaar op zes dagen per week arbeid te verrichten; dit om piekdruk te in het werk op te vangen.  
Voor de gewerkte uren op die zesde werkdag wordt een gelijk aantal vervangende vrije uren toegekend, in overleg op te nemen buiten de periodes van piekdruk.
8. Voor werknemers die werkzaam zijn in de stallen geldt dat het werktijdschema is verdeeld over alle kalenderweken, gedurende vijf werkdagen per week, op de dagen maandag tot en met zaterdag. De werknemer is verplicht op ten hoogste 26 zaterdagen en op ten hoogste 30 zon- en feestdagen tot de functie behorende werkzaamheden te verrichten.  
De zaterdagen en zon- en feestdagen waarop gewerkt wordt, en de tijdstippen van begin en einde van de werkzaamheden worden na onderling overleg vastgesteld en in het werktijdschema vastgelegd, waarbij inroosting zoveel mogelijk op de zaterdag én op de aansluitende zondag plaatsvindt.  
Voor de gewerkte uren op zaterdag of op zon- en feestdagen wordt zoveel mogelijk aaneengesloten vervangende vrije tijd verleend in de week voorafgaand of aansluitend aan het werkweekende.  
Voor elk uur gewerkt op een zon- of feestdag geldt dat op een van de dagen maandag tot en met vrijdag 1,6 uur vervangende vrije tijd wordt toegekend.

### **Artikel 10: Thuiswerken**

Verzoeken van werknemers tot thuiswerken zullen, indien de bedrijfsomstandigheden en de aard van de functie dit toelaten, in principe worden gehonoreerd.

1. Verzoeken tot thuiswerken dienen schriftelijk bij de direct leidinggevende te worden ingediend. Werkgever zal binnen 30 dagen schriftelijk reageren op een verzoek en een afwijzing van een verzoek schriftelijk motiveren. Werkgever zal aan betrokken vakorganisaties periodiek rapporteren over het aantal verzoeken dat is ingediend, toegekend en afgewezen.
2. De nadere regels ten aanzien van thuiswerken zijn opgenomen in het personeelshandboek en beschikbaar op intranet.

### **Artikel 11: Feestdagen**

1. Op feestdagen wordt in beginsel niet gewerkt. Indien de werknemer conform de voor hem vastgestelde werktijden wel op de feestdag had moeten werken, vindt doorbetaling plaats op basis van het voor de werknemer geldende uurloon.
2. Arbeid op feestdagen wordt zoveel mogelijk gecompenseerd in 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 en de overwerkvergoeding, een toeslag per uur ter hoogte van 100% van het voor de werknemer geldende uurloon.
3. Lid 1 en 2 van dit artikel is niet van toepassing op inseminatoren en werknemers die werkzaam zijn in de stallen.
4. Werknemer kan werkgever verzoeken om wegens religieuze overtuiging op bepaalde religieuze (feest-)dagen niet te hoeven werken. Werkgever zal indien en voorzover mogelijk een dergelijk verzoek honoreren.

## **Artikel 12: Werken op inconveniënte tijdstippen**

1. Voor arbeid op uren buiten het dagvenster 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 arbeid op zaterdagen van 0.00 uur tot 17.00 uur is een toeslag van 50 % van toepassing;
3. Voor arbeid op zaterdagen van 17.00 uur tot 24.00 uur en voor arbeid op zon- en feestdagen is een toeslag van 100% van toepassing.
4. De leden 1, 2 en 3 van dit artikel zijn niet van toepassing voor inseminatoren en werknemers die werkzaam zijn in de stallen.
5. Tenzij dit uitdrukkelijk is opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van dit artikel niet van toepassing voor werknemers die ingedeeld zijn in functiegroep 10 en hoger. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt dan omschreven op welke wijze compensatie wordt gegeven voor werken buiten dagvenster en op zaterdag, zon- en feestdagen.

## **Artikel 13: Consignatie- en bereikbaarheidsregeling**

Indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dat vereisen, kan de werkgever de werknemer consignatie opleggen. De werknemer is verplicht om tijdens de consignatie bereikbaar te zijn en kan al dan niet verplicht worden bij een oproep naar de bedrijfslocatie te komen.

De werknemers die consignatie opgelegd krijgt en verplicht is op afroep naar het bedrijf te komen voor het verrichten van werkzaamheden ontvangt per uur een consignatievergoeding van:

- 15% van het toepasselijke uurloon op maandag tot en met vrijdag, per uur;
- 22,5% van het toepasselijke uurloon op zaterdag, per uur;
- 30% van het toepasselijke uurloon op zon- en feestdagen, per uur.

Als er sprake is van een bereikbaarheidsdienst waarbij de medewerker niet verplicht is een gang naar het bedrijf te maken, bedragen de voornoemde toeslagen 10%, 15% respectievelijk 20% per uur van het toepasselijke uurloon.

De werktijden voor een oproep worden, naast de consignatie- of bereikbaarheidsvergoeding, beloond conform het toepasselijke uurloon en de toepasselijke toeslagen voor werken op inconveniënte uren en overwerk. Naast deze vergoeding voor werktijd wordt ook de werkelijke reistijd voor de gang naar het bedrijf (heen- en terugreis) vergoed.

## **Artikel 14: Overwerk**

1. Onder overwerk wordt verstaan door de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de arbeidsduur conform artikel 8 wordt overschreden.
2. Indien een deeltijdwerker meer uren maakt dan het aantal overeengekomen arbeidsuren, worden deze uren voorzover zij de arbeidsduur van een voltijder niet overschrijden à 100% uitbetaald, vermeerderd met een toeslag van 18,66 % ter compensatie voor de opbouw van vakantie/ATV dagen.
3. In bijzondere gevallen, zulks ter beoordeling van de werkgever, kan de werknemer in goed overleg worden opgedragen overwerk te verrichten. De werknemer is gehouden, binnen het raam van het wettelijk toegestane, aan redelijke opdrachten voor overwerk te voldoen.
4. Overwerk dient zoveel mogelijk voorkomen of beperkt te worden.
5. Overwerk wordt zoveel mogelijk gecompenseerd in vervangende vrije tijd verhoogd met het geldende percentage voor beloning overwerk van 35%.  
Deze vervangende vrije tijd moet in goed overleg en uiterlijk binnen een periode van 6 maanden worden genoten.
6. Indien overwerk niet kan worden gecompenseerd in vervangende vrije tijd, ontvangt de werknemer van de werkgever hiervoor een overwerkvergoeding van 35 % per uur op het uurloon.

7. Tenzij dit uitdrukkelijk is opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van dit artikel, lid 2 uitgezonderd, niet van toepassing voor werknemers die ingedeeld zijn in functiegroep 10 en hoger. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt dan omschreven op welke wijze compensatie wordt gegeven voor overwerk.
8. Dit artikel is niet van toepassing voor inseminatoren en werknemers die werkzaam zijn in de stallen.

## **Artikel 15: vervallen**

## **Artikel 16: Overwerkbepalingen voor inseminatoren en personeel dat werkzaam is in stallen**

Voor inseminatoren en personeel dat werkzaam is in stallen worden overuren op jaarbasis berekend overeenkomstig het hierna bepaalde:

1. Het voor de betreffende werknemer geldende aantal normale arbeidsuren op jaarbasis wordt verminderd met de vakantie- en ATV-dagen, feestdagen en de dagen waarop geen arbeid is verricht wegens arbeidsongeschiktheid of wegens verlof als bedoeld in artikel 24 en 25.  
Het aldus verkregen aantal arbeidsuren wordt aangemerkt als voor de werknemer geldende netto-arbeidsuren.  
Voor deeltijdwerkers is het voorgaande naar rato van toepassing.
2. Indien het werkelijke aantal arbeidsuren meer bedraagt dan het in lid 1 bedoelde aantal netto-arbeidsuren, worden deze meerdere uren als overwerk beschouwd. Voor deeltijdwerkers is dit van toepassing op de uren die het aantal netto-arbeidsuren overschrijden, berekend alsof voor de betreffende deeltijdwerker het aantal netto-arbeidsuren op voltijdbasis van toepassing zou zijn.
- 3.1 Voor inseminatoren geldt dat het saldo tot 80 overwerkuren na afloop van een jaar worden meegenomen als gewerkte uren in het erop volgende jaar. Voor de overwerkuren die het genoemde saldo van 80 overschrijden ontvangt de werknemer een uitbetaling van het voor deze arbeid verschuldigde salaris, met daarboven een overwerkvergoeding van 35 % per uur op het uurloon.
- 3.2 De in de voorgaande leden omschreven urenberekening en de eventuele uitbetaling ervan wordt jaarlijks binnen 2 maanden na afloop van dat jaar gerealiseerd.
- 3.3 Bij het einde van de arbeidsovereenkomst ontvangt de inseminator voor het op dat moment aanwezige saldo aan overwerkuren een uitbetaling van dat saldo aan overwerkuren met, boven het voor deze uren verschuldigde salaris, een overwerkvergoeding van 35 % per uur op het uurloon.
4. Voor werknemers die werkzaam zijn in de stallen geldt voor overwerkuren, boven het voor deze uren verschuldigde salaris, een overwerkvergoeding van 35 % per uur op het uurloon.

## **Artikel 17: Toeslagen voor inseminatoren en personeel dat werkzaam is in stallen**

In afwijking van het in artikel 12 bepaalde gelden voor inseminatoren en personeel dat werkzaam is in stallen de volgende toeslagen voor het werken tijdens weekenden en feestdagen:

- Voor het werken op zaterdag tot 17.00 uur een toeslag van 20 % per uur;
- Voor het werken op zaterdag vanaf 17.00 uur en op zon- en feestdagen een toeslag van 30 % per uur

## Hoofdstuk 5 Beloning en bijzondere beloning

### Artikel 18: Functiegroepen en salaris

#### 1. Algemeen

- a. De functies van de werknemers zijn op basis van een systeem van functiewaardering ingedeeld in 13 functiegroepen. Zie Bijlage 1 voor een overzicht van de referentiefuncties.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal met een normsalaris. De salarisschalen en de normsalarissen opgenomen in bijlage 2.
- c. De werknemer ontvangt bij in dienst treding schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, de relatieve schaalpositie (RSP) ten opzichte van het normsalaris en zijn maandsalaris.  
Voor medewerkers die in dienst treden vanaf 1-1-2019 geldt een RSP van tenminste 70 in de salarisschaal 1 tot en met 9 en een RSP van tenminste 60 in de salarisschaal 10 tot en met 13.
- d. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure. Deze is opgenomen in het personeelshandboek

#### 2. Arbeidsgehandicapte werknemer

- a. De werkgever zal de indeling in een salarisschaal van een arbeidsgehandicapte werknemer zodanig vaststellen dat deze gelijk is aan de indeling van een niet-arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie.
- b. Indien op basis van medische dan wel arbeidskundige redenen, vastgesteld door het UWV, de arbeidsprestatie van de arbeidsgehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de desbetreffende functie als normaal wordt beschouwd kan de werkgever het salaris evenredig verlagen, na het overeenkomen van deze verlaging met de werknemer.

#### 3. Aanloopschaal

De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt ingeschaald in een aanloopschaal, zijnde één schaal lager dan de schaal waarin de functie is ingedeeld. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever aan de functie-eisen voldoet, edoch na maximaal 12 maanden, wordt hij ingeschaald in de op de functie van toepassing zijnde salarisschaal.

#### Salarisherziening op basis van prestatie-afhankelijk belonen

Herziening van het salaris vindt plaats op grond van de beoordeling over het afgelopen boekjaar in beginsel éénmaal per jaar op 1 januari, volgens de navolgende verhogingstabel:

RSP	1. Voldoet niet aan de verwachtingen	2. Voldoet aan een aantal verwachtingen	3. Voldoet aan de verwachtingen	4. Overtreft de verwachtingen	5. Overtreft verwachtingen in ruime mate
tot 70	0,0	3,0	4,0	5,0	6,0
70-75	0,0	2,5	3,5	4,5	5,5
75-80	0,0	2,0	3,0	4,0	5,0
80-85	0,0	1,5	2,5	3,5	4,5
85-90	0,0	1,0	2,5	3,0	4,0
90-95	0,0	1,0	2,0	2,5	3,5
95-100	0,0	0,0	1,5	2,0	3,0
Eindsalaris	NVT	RSP 95	RSP 100	RSP 100	RSP 100

De verhoging is het percentage van het normsalaris en wordt toegepast op het salaris van de werknemer, een en ander totdat het eindsalaris, de maximale RSP, van zijn schaal is bereikt.

- a. Indien indiensttreding plaatsvindt in de periode na 1 april tot het einde van het boekjaar, kan toekenning van een verhoging achterwege blijven. Hetzelfde geldt indien plaatsing in de salarisschaal vanuit de aanloopschaal plaatsvindt in de periode na 1 april tot het einde van het boekjaar.
- b. Indien de werknemer zes maanden of langer in het boekjaar wegens arbeidsongeschiktheid (niet zijnde zwangerschaps- en bevallingsverlof of onbetaald verlof) niet heeft gewerkt, wordt geen verhoging toegekend.

#### **5. Tijdelijke waarneming**

- a. De werknemer die tijdelijk een andere, hoger ingedeelde, functie volledig waarneemt, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal van zijn eigen functie.
- b. Indien de tijdelijke waarneming tenminste 1 maand aaneengesloten heeft geduurd, krijgt de werknemer daarvoor een toeslag.

#### **6. Promotie**

- a. De werknemer die wordt gepromoveerd naar een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op de dag waarop de promotie heeft plaatsgevonden.
- b. De werknemer die bij de promotie nog niet aan de functievereisten voldoet, kan gedurende ten hoogste 6 maanden één schaal lager dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden of blijven ingedeeld.  
Indien de werkgever dit noodzakelijk oordeelt, kan deze termijn met ten hoogste 6 maanden worden verlengd.
- c. Indien de promotie plaatsvindt in de periode van 3 maanden voor de eerstvolgende verhogingsdatum, kan toekenning van een verhoging achterwege blijven.

#### **7. Aanvaarden lager ingedeelde functie**

De werknemer die wegens onbekwaamheid, disfunctioneren of op eigen verzoek, wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.

Indien het huidige salaris hoger is dan het eindsalaris van de nieuwe salarisschaal, wordt het salaris verlaagd tot het eindsalaris van de nieuwe schaal.

#### **8. Uitbetaling**

Het maandsalaris wordt uiterlijk de 25<sup>e</sup> van elke maand uitbetaald.

### **Artikel 19: Vakantietoeslag**

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het volgende jaar.
2. De werknemer ontvangt in de maand mei 8% vakantietoeslag over de som van de feitelijk genoten maandinkomens in het vakantietoeslagjaar.
3. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen inclusief de aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen

krachtens WAO, IVA, WGA en WW, voorzover de betaling van deze uitkering via werkgever plaatsvindt.

### **Artikel 20: Eindejaarsuitkering**

1. Het opbouwjaar van de eindejaarsuitkering loopt van 1 januari tot en met 31 december van het kalenderjaar.
3. De werknemer ontvangt in de maand december 1,5 % eindejaarsuitkering over de som van de feitelijk genoten maandinkomens in het opbouwjaar.
3. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen inclusief de aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid.

### **Artikel 21: Overlijdensuitkering**

Bij overlijden van een werknemer ontvangt de overblijvende partner, indien de overledene niet duurzaam gescheiden hiervan leefde, of de minderjarige wettige of erkende minderjarige natuurlijke kinderen van de werknemer of hun partner 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 de eventueel te ontvangen uitkering in het kader van ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en toeslagenwet in mindering wordt gebracht op het door de werkgever te betalen bedrag.

## **Hoofdstuk 6 Afwezigheid**

### **Artikel 22: Vakantiedagen**

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van een evenredig deel van het maandsalaris vermeerderd met de vaste toeslagen die de werknemer ontvangt, van 25 dagen. De aanspraken op vakantiedagen betreffen aanspraken op jaarbasis bij een dienstverband met een normaal arbeidsrooster. Voor werknemers in deeltijd werkzaam gelden voorts aanspraken evenredig aan de voor hen geldende arbeidsduur ten opzichte van het normale arbeidsrooster.
  1. Van de vakantiedagen kan desgewenst tenminste 3 weken aaneengesloten vakantie worden genoten.
  2. De werkgever kan na overleg met de Ondernemingsraad per kalenderjaar ten hoogste 2 collectieve vakantiedagen aanwijzen.
  3. De werkgever is gehouden tijdig overleg te plegen met de Ondernemingsraad, over het vakantieschema en de eventuele collectieve vakantiedagen.
  4. De tijdstippen van aanvang en einde van de aaneengesloten vakantie worden in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.
  5. 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.
    - a. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de in dit artikel genoemde vakantie.
    - b. Indien over een tijdvak geen loon is verschuldigd, wordt over dit tijdvak geen recht op vakantie opgebouwd, tenzij één van de situaties zoals genoemd in artikel 7:635 BW zich voordoet.

- c. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantierechten op te nemen. Deze vakantie mag echter niet eenzijdig in de termijn van opzegging worden vastgesteld. Een eventueel tekort of overschot aan vakantierechten bij het einde van de arbeidsovereenkomst zal bij de eindafrekening worden verrekend.
6. Voor werknemers die in dienst waren op 1 juni 2018 geldt dat de extra vakantiedagen, zoals genoemd in artikel 22.2 onder 1 van de CAO CRV 2017 (leeftijdsgebonden extra vakantiedagen) intact blijven. Bij overschrijding van een leeftijdsgroep ná 2018 komen er géén leeftijdsgebonden extra vakantiedagen méér bij.

### **Artikel 23: Opbouw vakantiedagen bij arbeidsongeschiktheid**

Bij arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet en/of de Wet Uitbreiding

Loondoorbetalingsverplichting behouden de werknemers aanspraak op opbouw van vakantiedagen over de volledige periode van arbeidsongeschiktheid conform de geldende wetgeving, en voorzover de werkgever een loondoorbetalingsverplichting heeft.

### **Artikel 24: Bijzonder verlof**

Onder bijzonder verlof wordt verstaan het gerechtvaardigd afwezig zijn, anders dan door arbeidsongeschiktheid of verlof, op tijden waarop de werknemer op basis van de geldende werktijdenregeling geacht wordt arbeid te verrichten, onder doorbetaling van een evenredig deel van het maandsalaris.

1. In de navolgende gevallen kan de werknemer bijzonder verlof opnemen mits de werknemer zo mogelijk ten minste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:
  - a. bij ondertrouw van de werknemer 1 dag;
  - b. bij huwelijk van de werknemer 4 dagen;
  - c. bij huwelijk van bloed- en aanverwanten van de werknemer of diens levenspartner in de eerste en tweede graad, pleegkinderen daaronder begrepen, 1 dag;
  - d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart bij het overlijden van de partner van de werknemer, één van zijn kinderen, pleegkinderen, ouders, schoonouders of huisgenoten;
  - e. gedurende één dag of dienst bij de uitvaart of crematie van overige bloed- en aanverwanten van de werknemer of diens levenspartner tot in de derde graad;
  - f. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het loon wordt in dit geval doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden ontvangen;
  - g. 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;
  - h. bij verhuizing van de werknemer 2 dagen tot een maximum van 2 dagen per kalenderjaar;
  - i. gedurende de naar omstandigheden te bepalen daarvoor benodigde tijd voor bezoek aan huisarts, specialist of polikliniek voor zover dat bezoek uitsluitend in werktijd kan plaatsvinden.
  - j. voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering.
2. Van de werknemer die in deeltijd werkt wordt verwacht dat hij, voor zover dat mogelijk is, bovengenoemde activiteiten plant op de deeltijddagen en van fulltimers wordt verwacht, voor zover dit mogelijk is, deze activiteiten te plannen op ATV-dagen.



3. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakbond(en) verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten. Het verzoek zal in de regel schriftelijk en ten minste 2 weken voorafgaand bij de werkgever worden ingediend. De vakbondsactiviteiten, waarvoor verzuim wordt gevraagd, zijn nader omschreven in een door de vakverenigingen ter beschikking van de werkgever gesteld document, waarin deelnemers, datum (s), verzuimduur en activiteiten zijn aangegeven.

## **Artikel 25: Wettelijke verlofvormen Wet arbeid en zorg**

### **a. Adoptieverlof**

De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind, dan wel bij opname van een pleegkind in het gezin, recht op adoptie- en/of pleegzorgverlof zonder behoud van loon. Er bestaat recht op 4 weken verlof, die de werknemer verspreid over een periode van 26 weken kan opnemen. Tijdens de opname van het adoptie- of pleegzorgverlof ontvangt de werknemer een uitkering van het UWV, die door de werkgever bij het UWV wordt aangevraagd. De Wet arbeid en zorg is van overeenkomstige toepassing.

### **b. Calamiteitenverlof**

De werknemer heeft recht op een naar billijkheid vast te stellen periode van verlof met behoud van loon voor zover daartoe de noodzaak bestaat. Dit calamiteitenverlof heeft betrekking op situaties ontstaan wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden of wegens het moeten voldoen aan een wettelijke verplichting voor zover dit niet in de vrije tijd kan.

### **c. Kortdurend zorgverlof**

De werknemer heeft per twaalf achtereenvolgende maanden recht op kortdurend zorgverlof gedurende twee maal de arbeidsduur per week. Het recht op verlof geldt voor de verzorging van een inwonend kind, ouder, partner, kind, bloedverwant eerste & tweede graad, huisgenoten en anderen waarmee de werknemer een 'sociale relatie' mee heeft.:

De werknemer heeft tijdens het kortdurend zorgverlof recht op 70% van het loon. De Wet arbeid en zorg is van overeenkomstige toepassing.

### **d. Kraamverlof**

Een werknemer heeft recht op twee dagen kraamverlof met behoud van loon na de bevalling van zijn partner. Het verlof dient te worden opgenomen in de periode van vier weken vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont. De Wet arbeid en zorg is van overeenkomstige toepassing.

### **e. Ouderschapsverlof**

De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind jonger dan acht jaar of de werknemer die op hetzelfde adres woont als het kind en duurzaam de opvoeding en verzorging van dit kind op zich heeft genomen, heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof. Het aantal uren verlof waarop de werknemer recht heeft bedraagt zesentwintig maal de arbeidsduur per week. De Wet arbeid en zorg is van overeenkomstige toepassing.

### **f. Langdurend zorgverlof**

Een werknemer heeft per twaalf maanden recht op onbetaald langdurend zorgverlof gedurende zes maal de arbeidsduur per week. Het recht op verlof geldt voor de verzorging van een inwonend kind, ouder, partner, kind, bloedverwant eerste & tweede graad, huisgenoten en anderen waarmee de werknemer een 'sociale relatie' mee heeft. De Wet arbeid en zorg is van overeenkomstige toepassing.

## Hoofdstuk 7 Arbeidsongeschiktheid

### Artikel 26: Loondoorbetaling en aanvulling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid

**a. Wetgeving**

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

**b. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

**c. Aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**

Gedurende de eerste 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. Gedurende de tweede periode van 26 weken ontvangt de werknemer een aanvulling tot 90% van het maandinkomen.

**d. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandsalaris, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

**e. Aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 85% van het maandinkomen.

**f. Maandinkomen**

In afwijking van het bepaalde in hoofdstuk 1, artikel 1 onder g wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk onder maandinkomen in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest vermeerderd met de vaste toeslagen die de werknemer ontvangt, en voor inseminatoren en personeel werkzaam in de stallen tevens vermeerderd met de gemiddeld verdiende toeslag, genoemd in artikel 17, over het voorgaande jaar.

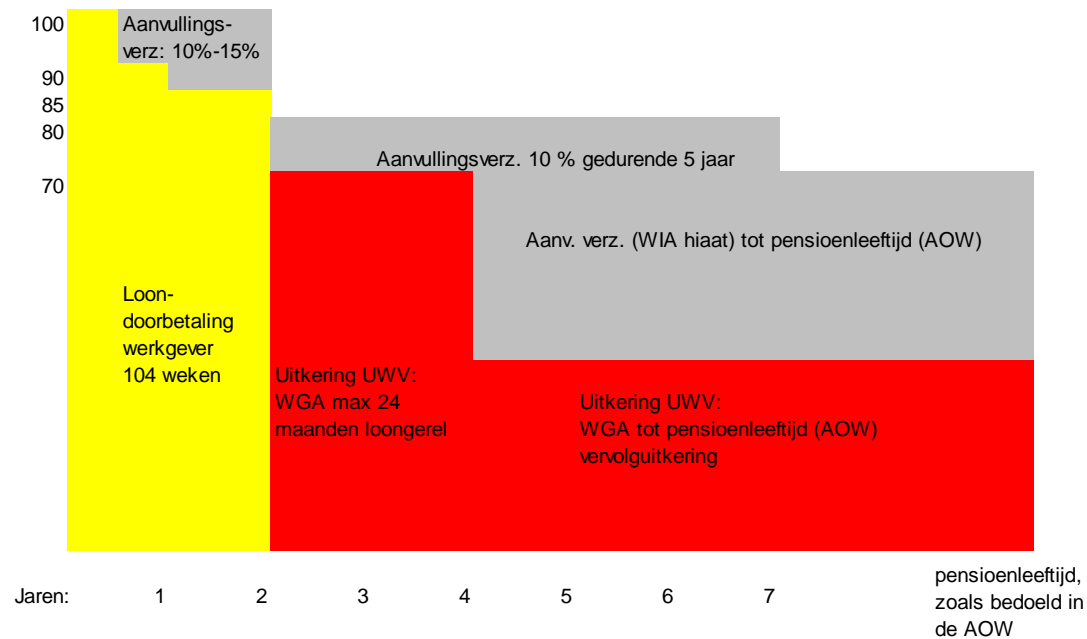
**g. Arbeidsongeschiktheid en werken**

De werknemer die tijdens de tweede, derde en vierde periode van 26 weken deels in zijn eigen functie werkt, ontvangt per gewerkt uur 100% van het evenredig deel van zijn maandinkomen. Over de resterende uren ontvangt hij 70% van het evenredige deel van het maandinkomen met daarbij de toepasselijke aanvullingen.

De werknemer die tijdens de tweede, derde en vierde periode van 26 weken zijn eigen functie niet volledig, maar met een verminderde arbeidsprestatie uitoefent, dit ter beoordeling van de werkgever, eventueel na consultatie met de arbodienst, ontvangt over elk gewerkt uur een bij deze arbeidsprestatie behorend deel van het maandsalaris.

## h. Werknemersverzekering

Werknemers kunnen zich verzekeren voor een aanvulling op het inkomen bij arbeidsongeschiktheid:



## Artikel 27: Aanvulling na de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid

### a. Afbouw

Bij de werknemer die om medische redenen in het kader van re-integratie wordt overgeplaatst naar een lagere functie vindt afbouw plaats van het verschil tussen het oude maandsalaris enerzijds en het nieuwe maandsalaris plus WGA-uitkering anderzijds. De afbouw wordt gerealiseerd in 3 stappen van 3 maanden.

De tijdelijke aanvulling wordt vastgesteld op het moment van toekenning van de WGA-uitkering. Latere wijzigingen van het nieuwe loon worden op de aanvulling in mindering gebracht.

### a. Externe herplaatsing

De werknemer die in het kader van re-integratie een functie aanvaardt bij een andere werkgever en daarin gedurende 6 maanden volwaardig heeft gefunctioneerd, ontvangt een herplaatsingsbonus ter hoogte van 1 maandinkomen, zoals laatstelijk genoten bij de werkgever.

### c. Aanvulling werknemers minder dan 35% arbeidsongeschikt.

Indien de werknemer in aansluiting op de 104 weken van arbeidsongeschiktheid volgens het UWV arbeidsongeschikt is of eerder als dit objectief is vastgesteld, maar minder dan 35%, en zolang het dienstverband gecontinueerd wordt bij werkgever, ontvangt de werknemer 90% van maandinkomen gedurende maximaal 5 jaar.

## Artikel 28: Weigeren loonbetaling en of aanvullingen

De werkgever heeft het recht om de in dit hoofdstuk bedoelde loonbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- door opzet arbeidsongeschikt is geworden of arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
- zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;

- d. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
- e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
- f. zonder deugdelijke grond zijn aanvraag voor een WIA-uitkering later indient dan wettelijk is voorgeschreven.
- g. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagd deskundigenoordeel (second opinion) van het UWV;
- h. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

Indien nodig zal werkgever advies vragen bij de arbodienst, alvorens van het recht gebruik te maken de loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren.

### **Artikel 29: Overtreding controlevoorschriften**

De werkgever heeft het recht om de in dit hoofdstuk bedoelde loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte, zoals deze zijn opgenomen in het Personeelshandboek.

### **Artikel 30: Regres**

Indien de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.

## **Hoofdstuk 8 Vergoedingen en verstrekkingen**

### **Artikel 31: Woon-werkvergoeding**

De vergoeding van de reiskosten tussen woon- en standplaats van werknemers, die geen gebruik kunnen maken van een door de werkgever beschikbaar gestelde auto, bedraagt € 0,19 per gereden kilometer tot en met een afstand van 40 kilometer enkele reis. De uitbetaling van de vergoeding vindt plaats door middel van een vaste vergoeding per maand, berekend op basis van maximaal 208 werkdagen per jaar en binnen de fiscale norm. Toekenning van de vergoeding vindt plaats naar rato van het gemiddeld aantal werkdagen per week op standplaats.

### **Artikel 32: Bedrijfsauto**

Indien, naar het oordeel van de werkgever, voor de uitoefening van de functie een bedrijfsauto noodzakelijk is, stelt de werkgever een deugdelijke, op de functie-uitoefening berekende bedrijfsauto ter beschikking van de werknemer.

Richtlijnen en procedures zijn opgenomen in de leaseautoregeling.

### **Artikel 33: Zakelijk gebruik privé auto**

De werknemer die op verzoek van de werkgever zakelijke kilometers rijdt met de privé auto, kan deze bij de werkgever declareren tegen een vergoeding van EUR 0,22 per kilometer, waarbinnen een vergoeding is begrepen voor een inzittenden-, WA- en cascoverzekering.

### **Artikel 34: Telefoonregeling**

Werknemers voor wie in verband met de uitoefening van hun functie bereikbaarheid voor de werkgever van belang is, krijgen van werkgever de beschikking over een mobiele telefoon. De gespreks- en abonnementskosten zijn voor rekening van de werkgever, behoudens excessief privé gebruik.

Richtlijnen en procedures zijn opgenomen in het personeelshandboek.

### **Artikel 35: Verhuiskostenregeling**

Aan werknemers die op verzoek van de werkgever verhuizen wordt de volgende verhuiskostenvergoeding toegekend:

- a. een volledige vergoeding van de kosten van transport van de boedel;
- b. een vergoeding voor herinrichting ter hoogte van een bedrag gelijk aan 12% van het voor de werknemer geldende jaarsalaris inclusief vakantietoeslag.

De vergoeding voor herinrichting is ten minste EUR 4.000,00 en ten hoogste het in de Wet op de Loonbelasting aangegeven vrijgestelde bedrag.

### **Artikel 36: Werkkleding**

Het dragen van werkkleding is vanwege hygiënische dan wel representatieve redenen verplicht voor werknemers, werkzaam in distributiecentra, stallen, laboratoria en buitendienst.

De werknemer in de buitendienst heeft recht op het bestellen van bedrijfskleding ter waarde van EUR 220,00 per jaar. Het bedrag dat in het betreffende jaar niet wordt besteed - met uitzondering van een bedrag van EUR 20,00 - aan kleding, komt te vervallen. Per maand wordt een wasvergoeding van EUR 9,00 aan de werknemer betaald.

## **Hoofdstuk 9 Inzetbaarheid**

### **Artikel 37: Gezamenlijke verantwoordelijkheid**

Vanwege de voortdurende veranderingen binnen de onderneming, hechten partijen groot belang aan de inzetbaarheid van werknemers. Werken aan blijvende inzetbaarheid als gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer, ongeacht functie of leeftijd van de werknemer, staat daarin centraal. Bijzondere aandacht zal daarbij worden gegeven aan de ontwikkeling van de competenties van de werknemer. Onder competenties wordt hierbij verstaan het geheel van kennis, vaardigheden en gedrag.

### **Artikel 38: Ontwikkeling en opleiding**

1. De werkgever heeft een regeling ter ondersteuning van de ontwikkeling van werknemers vastgesteld. Deze regeling biedt faciliteiten om:
  - werknemers in staat stellen de deskundigheid die de organisatie van hen vraagt te behouden en te ontwikkelen;
  - optimale ontwikkelingsmogelijkheden te bieden aan werknemers om hun (toekomstige) inzetbaarheid binnen de onderneming te vergroten.
2. De aard en omvang van de faciliteiten worden in overleg tussen de leidinggevende en de werknemer vastgesteld, al dan niet voortkomend uit functionerings- en/of beoordelingsgesprekken of als onderdeel van een persoonlijk ontwikkelingsplan. Indien de opleiding noodzakelijk of gewenst is voor de huidige of toekomstige functie binnen het bedrijf, zal werkgever de opleidingskosten vergoeden. Ook is er ruimte om bij te dragen in de kosten van opleidingen in het kader van employability en levensfase bewust personeelsbeleid. De regeling met betrekking tot opleidingsfaciliteiten is opgenomen in het personeelshandboek.
3. Opleidingsbudget: de werkgever stelt een budget van minimaal 1% van de loonsom ter beschikking voor individuele opleidingsbudgetten, waarbij het karakter van dit budget (functiegericht/niet functiegericht) duidelijk omschreven dient te worden. Besteding van het budget aan functiegerichte opleidingen/cursussen heeft hierbij prioriteit boven besteding aan niet functiegerichte opleidingen/cursussen. Afdeling HR zal opleidings- en vergoedingsaanvragen begeleiden.

### **Artikel 39: Levensfasebewust personeelsbeleid**

De werkgever voert een actief beleid om de vakbekwaamheid en inzetbaarheid van alle werknemers op het voor hun functie vereiste niveau te houden c.q. te brengen, onder meer door gestructureerde en periodieke evaluatie en beoordeling van het functioneren en de persoonlijke ontwikkeling van iedere werknemer.

De werknemer is verantwoordelijk voor zijn blijvende vakbekwaamheid en inzetbaarheid c.q. het op peil brengen daarvan, door kwalificatiebehoeften aan de orde te stellen en afgesproken ondersteunende maatregelen te benutten.

Levensfasebewust personeelsbeleid vergt individueel maatwerk. In het kader van het permanente streven van werkgever om werknemers blijvend inzetbaar te houden, zal er bij voorkeur gezocht moeten worden naar oplossingen die recht doen aan de individuele situatie van de betrokken werknemer.

Vanaf 1 januari 2019 wordt de tekst van artikel 39 als volgt:

### **Artikel 39: Duurzaam inzetbaarheidsbudget**

Werkgever en werknemer zetten zich gezamenlijk in voor de duurzame inzetbaarheid van werknemer. Het begrip “duurzame inzetbaarheid” betreft de mate waarin de werknemer zijn werkzaamheden nu én in de toekomst wil en kan blijven uitvoeren. Het kan daarbij gaan om de huidige functie of een toekomstige functie, zowel bij de werkgever, maar ook bij een andere werkgever of in de rol van zelfstandige. Om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen heeft de werknemer de beschikking over een duurzaam inzetbaarheidsbudget (DI-budget).

1. Voor de werknemer met een voltijds dienstverband is tijdens de geldende arbeidsovereenkomst jaarlijks een duurzaam inzetbaarheidsbudget (DI-budget) beschikbaar van € 550,00; voor de werknemer met een deeltijd dienstverband naar rato van het dienstverbandpercentage.
2. Het budget is besteedbaar voor investeringen en activiteiten die gerelateerd zijn aan het werk, de ontwikkeling, de mentale en fysieke gezondheid of financiële zaken van de werknemer.
3. De werknemer kan het DI-budget over een periode van 4 jaren laten cumuleren. Op 1 januari van het vijfde jaar komt het niet bestede budget van het eerste jaar te vervallen.
4. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan “vooruit” bestedingen doen van het budget van het eerste jaar tot en met het vierde jaar.
5. De werknemer die deelneemt aan de seniorenregeling, zoals beschreven in artikel 40, heeft gedurende de deelname aan de seniorenregeling geen recht op een DI-budget.
6. Een nadere uitwerking van de regels rondom opbouw en opname van het DI-budget is opgenomen in het personeelshandboek.

### **Artikel 40: Vierdaagse werkweek oudere werknemers**

1. Oudere werknemers die gedurende vijf dagen per week werkzaam zijn kunnen gedurende een periode van maximaal 1 jaar en 2 maanden, direct voorafgaande aan de individuele pensioendatum, vier dagen per week gaan werken met behoud van salaris.
2. Om deze vierdaagse werkweek te realiseren stelt de werkgever de werknemer in de gelegenheid van de ATV-uren als bedoeld in artikel 8 lid 2 en de extra vakantiedagen als bedoeld in artikel 22 lid 2, één dag per week vast te stellen. De extra vakantiedagen blijven vanaf de datum van ingang van de vierdaagse werkweek buiten beschouwing bij de vaststelling van het persoonlijk keuze budget volgens artikel 41.
3. Weken waarin een feestdag niet op zaterdag of zondag valt worden in het kader van dit artikel beschouwd als een vierdaagse werkweek, waarbij op vier werkdagen moet worden gewerkt. Bij weken waarin twee feestdagen niet op zaterdag of zondag vallen geldt dat op drie werkdagen moet worden gewerkt.
4. Om in de resterende weken een vierdaagse werkweek te kunnen realiseren, heeft de werknemer in die weken aanspraak op één extra niet te werken dag per week.

5. De werknemer meldt het voornemen om gebruik te maken van deze regeling tenminste twee maanden voor het gewenste tijdstip van ingang van de vierdaagse werkweek schriftelijk aan de werkgever met vermelding van de periode gedurende welke hij gebruik wil maken van deze regeling. De werknemer komt gelijktijdig met de werkgever overeen de arbeidsovereenkomst aansluitend aan deze periode te beëindigen.
6. Voor werknemers die in deeltijd werkzaam zijn gelden de bepalingen in dit artikel naar rato, met dien verstande dat van de overeengekomen arbeidsduur na ingang van deze regeling een vierdaagse werkweek met een arbeidsduur van 80 % van een werknemer met een voltijd dienstverband resteert.
7. Deelname aan deze regeling is mogelijk tot en met 31 december 2018. Na die datum is nieuwe instroom in deze regeling niet meer mogelijk. Voor bestaande gevallen wordt de regeling ongewijzigd voortgezet tot de individuele pensioendatum.

Met ingang van 1 januari 2019 wordt bovenstaande artikel vervangen door onderstaande regeling:

### **Artikel 40: Seniorenregeling**

De werknemer kan vanaf 5 jaar voorafgaande aan de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in de AOW, gebruik maken van de mogelijkheid om gedurende 80 % van de overeengekomen arbeidstijd wekelijks werkzaam te zijn. Daarbij is het volgende van toepassing voor de werknemer met een voltijds dienstverband (ingeval van een deeltijds dienstverband naar rato) om gedurende 52 (soms 53) weken per jaar evenzoveel vrije dagen wekelijks te realiseren:

- Van de wettelijke vakantiedagen (20 op jaarbasis, 160 uur) worden 4 dagen ingezet;
- In de week waar een feestdag op een werkdag valt werkt de werknemer op de andere 4 dagen van die week (is er sprake van 2 feestdagen dan de andere 3 dagen): gemiddeld 6 dagen per jaar;
- Werknemer bouwt geen DI-budget meer op: 4 dagen per jaar;
- Werknemer zet ATV-uren in: 17,5 dagen (140 uur) en 2 leeftijdsgebonden dagen (16 uur): 19,5 dagen per jaar;
- Werknemer koopt maandelijks van het Persoonlijk keuzebudget 12,33 verlofuren aan, jaarlijks is dat 148 uren: 18,5 dagen per jaar.

Omdat uitsluitend de waarden van in het Persoonlijk Keuze Budget opgenomen regelingen die voorafgaande aan de invoering van het Persoonlijk Keuzebudget pensioengevend waren bij uitbetaling uit het Persoonlijk Keuze Budget pensioengevend zijn (dit zijn de vakantietoeslag en de eindejaaruiterkering) leidt de aankoop van verlofuren niet tot een verlaging van het pensioengevende salaris (art. 41).

Deze seniorenregeling is van toepassing van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2023 voor de werknemer die gebruik maakt van de regeling tot en met 31 december 2023. Na die datum is nieuwe instroom in de regeling niet mogelijk. Voor de werknemer die uiterlijk 31 december 2023 aangevangen heeft gebruik te maken van deze regeling faciliteert de werkgever echter het gebruik ervan tot de pensioendatum, zoals bedoeld in de AOW.

## Hoofdstuk 10 Persoonlijk Keuze Budget

### Artikel 41: Persoonlijk keuzebudget

#### Doel

Het Persoonlijk Keuze Budget heeft als doel de werknemer mogelijkheden tot flexibilisering van zijn arbeidsvoorwaarden aan te bieden. Door gebruik te maken van het Persoonlijk Keuze Budget kan de werknemer zijn arbeidsvoorwaarden afstemmen op zijn persoonlijke situatie en voorkeur.

#### Algemeen

Het Persoonlijk Keuze Budget is een bruto bedrag dat maandelijks aan de werknemer naast zijn salaris in geld ter beschikking wordt gesteld.

De werknemer kan maandelijks, door in te loggen op zijn persoonlijke Benefit Shop, de keuze maken voor welke arbeidsvoorwaarden en producten hij het budget wil inzetten.

De persoonlijke Benefit Shop is toegankelijk in een web-applicatie. De werknemer heeft door een persoonlijke inlogcode en een (door hemzelf gekozen) wachtwoord toegang tot de persoonlijke Benefit Shop. De werknemer die in dienst treedt heeft vanaf de tweede maand van het dienstverband toegang tot de persoonlijke Benefit Shop.

#### Opbouw van het Persoonlijk Keuze Budget

De hierna genoemde arbeidsvoorwaarden zijn, op maandbasis berekend, opgenomen in het Persoonlijk Keuze Budget:

- Vakantietoeslag, zoals beschreven in artikel 19;
- Eindejaarsuitkering, zoals beschreven in artikel 20;
- De bovenwettelijke vakantiedagen van de vakantiedagen, zoals beschreven in artikel 22: 5 dagen van de in lid 2, eerste volzin, van de in dat artikel aangegeven 25 dagen.
- De werknemer behoudt na opname van de bovenwettelijke vakantiedagen in het persoonlijk keuzebudget in geld op deze manier de wettelijke vakantiedagen.

Voor werknemers in deeltijd werkzaam is de bepaling van het aantal dagen in dit artikel evenredig aan de voor hen geldende arbeidsduur ten opzichte van het normale arbeidsrooster.

#### Bestedingsruimte (benefitbudget)

De werknemer heeft maandelijks een bestedingsruimte (benefitbudget). Deze bestaat uit het Persoonlijk Keuze Budget, aangevuld met extra middelen. De werknemer kan van het overeengekomen maandinkomen 10% aanwenden als extra middelen naast het Persoonlijk Keuze Budget.



## **Producten**

De werknemer kan de bestedingsruimte maandelijks besteden aan een aantal producten. De volgende producten zijn beschikbaar:

- Budget reserveren
- Uitbetalen reserveringen
- Sparen voor vakantietoeslag
- Aankopen verlofuren
- Woon-werk vergoeding
- Fiets
- Vakbondscontributie
- Studiekosten
- Bedrijfsfitness

### **Budget reserveren en uitbetalen reserveringen.**

De werknemer kan gedurende het kalenderjaar (een deel van) het benefitbudget eenmalig en/of gedurende een aantal maanden reserveren. Reserveren betekent dat het bedrag van de reservering nog niet uitgekeerd wordt. De werknemer kan op deze manier in de loop van het kalenderjaar over het gereserveerde bedrag beschikken, bijvoorbeeld voor de aankoop van een duurder product of om eenmalig een bruto bedrag te laten uitkeren. In de maand december wordt het nog aanwezige saldo van de reserveringen uitgekeerd. De werknemer kan maandelijks maximaal (het restant) van het benefitbudget reserveren.

### **Sparen voor vakantietoeslag**

De werknemer kan ervoor kiezen een deel van het maandelijkse benefitbudget niet te ontvangen, maar te reserveren voor een vakantietoeslaguitkering in de maand mei. De keuze voor dit product levert een reservering op die loopt gedurende het vakantietoeslagjaar (juni van enig jaar t/m mei van het volgende jaar). Het is voor de werknemer niet mogelijk de reservering tussentijds stop te zetten of het opgebouwde saldo vakantietoeslag tussentijds uit te laten keren.

### **Aankopen verlofuren**

De werknemer kan binnen het benefitbudget extra verlofuren aankopen. Het doel van de aankoop van extra verlofuren is opname van de aangekochte verlofuren in het kalenderjaar van aankoop. Opname van aangekocht verlof geschiedt op dezelfde wijze als van vakantiedagen. Aankoop van extra verlofuren is mogelijk in de maanden februari tot en met december.

Conform fiscale regelgeving kunnen aangekochte verlofuren niet weer worden verkocht en aan het einde van het kalenderjaar nog resterende aangekochte verlofuren komen daardoor te vervallen.

### **Woon-werk vergoeding**

De werknemer met een maandelijkse vaste woon-werk vergoeding kan een deel van het benefitbudget besteden om deze vergoeding te verhogen binnen de fiscale ruimte. De fiscale ruimte ontstaat wanneer de vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer lager is dan de fiscaal toegestane vergoeding woon-werkverkeer. Werknemers met een leaseauto of een openbaar vervoer-vergoeding kunnen geen gebruik maken van deze regeling.

**Fiets**

De werknemer kan het benefitbudget besteden aan de aankoop van een (elektrische) fiets binnen de bij de werkgever van toepassing zijnde regeling fietsplan, tot ten hoogste een bedrag van € 2.000,00, mits de WKR-grens\* van een jaar niet wordt overschreden. De werknemer financiert de kosten voor de fiets, inclusief evt. accessoires en verzekering uit eigen middelen en declareert deze kosten vervolgens in zijn persoonlijke Benefit Shop. Werknemers met een leaseauto of een openbaar vervoer-vergoeding kunnen geen gebruik maken van deze regeling.

*\*De WKR grens is de grens in de door de belastingdienst voorgeschreven werkkostenregeling waarin aangegeven wordt boven welk bedrag de inhoudingsplichtige verplicht is een eindheffing te betalen over het meerdere aan vergoedingen of terbeschikkingstellingen boven deze grens.*

**Vakbondscontributie**

De werknemer kan het benefitbudget besteden aan de betaling van de vakbondscontributie. De werknemer financiert de vakbondscontributie uit eigen middelen en declareert deze kosten vervolgens in zijn persoonlijke Benefit Shop.

**Studiekosten**

De werknemer kan het benefitbudget besteden aan kosten die hij maakt voor een studie of een opleiding. De studie of opleiding moet gericht zijn op het vervullen van een beroep in de toekomst of het op peil houden van vakkennis. De werknemer kan alleen gebruik maken van dit product als de werkgever de studie of opleiding niet reeds vergoedt aan de werknemer.

De werknemer financiert de scholingskosten uit eigen middelen en declareert deze kosten vervolgens in zijn persoonlijke Benefit Shop.

**Bedrijfsfitness**

De werknemer kan een deel van het benefitbudget besteden aan bedrijfsfitness binnen de bij de werkgever van toepassing zijnde regeling.

**Einde dienstverband**

Wanneer bij het einde van het dienstverband nog een restantbedrag aan reserveringen in het Persoonlijk Keuze Budget aanwezig is, wordt dit restant aan de werknemer uitbetaald, onder inhouding van de verschuldigde loonheffing en premies.

**Pensioengrondslag**

Uitsluitend de waarden van in het Persoonlijk Keuze Budget opgenomen regelingen die voorafgaande aan de invoering van het Persoonlijk Keuzebudget pensioengevend waren, zijn bij uitbetaling uit het Persoonlijk Keuze Budget pensioengevend. Dit zijn de vakantietoeslag en de eindejaaruitkering.

## Hoofdstuk 11 Pensioen

### Artikel 42: Pensioen

In de onderneming van de werkgever geldt een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling voor alle werknemers, die is ondergebracht bij het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL), waaraan de deelname verplicht is voor de werknemer die in dienst is van werkgever en de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt. Het pensioenreglement is aan deelnemers beschikbaar gesteld.

## Hoofdstuk 12 Uitzendkrachten

### Artikel 43: Beloning uitzendkrachten

CRV maakt alleen gebruik van een uitzendbureau dat NEN4400-gecertificeerd is en ingeschreven staat in het SNA-register.

Vanaf de eerste dag van inzet voor CRV worden uitzendkrachten gelijk beloond als de vaste werknemer en in alle overige rechten en plichten gelijk gesteld aan de vaste werknemers.

CRV verplicht zich er van te vergewissen dat ten aanzien van uitzendkrachten die aan de onderneming ter beschikking zijn gesteld de loonbetaling plaatsvindt overeenkomstig de in deze CAO van toepassing zijnde salarisschalen, opgenomen in Bijlage 2.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectievelijke vestigingsplaats:

Partij aan werkgeverszijde:

**CRV B.V. te Arnhem,**

Dhr. J.F.H.M. Kersten, Directie CRV.

Partijen aan werknemerszijde:

**CNV Vakmensen te Utrecht,**

Dhr. P. de Ridder, bestuurder.

**De Unie te Culemborg,**

Dhr. Jan Admiraal, belangenbehartiger.

Dhr. Reinier Castelein, voorzitter.

**FNV te Utrecht,**

Mevr. N. van Veen, bestuurder.

## Bijlage 1: Functiewaardering

### 1. Functiewaarderingssysteem

Werkgever maakt voor de functies, behorende tot de werkingssfeer van de CAO, gebruik van het ORBA functiewaarderingssysteem. Indeling van functies vindt plaats op basis van de referentie-functies, zoals hieronder benoemd.

### 2. Lijst referentiefuncties en indeling

Functie naam	Indeling functiegroep
Distributiemedewerker ILC	3
Distributiemedewerker L&I	4
Senior medewerker printing	4
Medewerker accounting 1 crediteuren	5
Dierverzorger IIB	5
Laborant SPC	5
HR assistent	6
Secretaresse	6
Allround inseminator	6
Support engineer	6
Salarisadministrateur	6
Medewerker planning	6
Teamleider stal II	7
Senior medewerker facilitaire zaken	7
Software designer	7
Grafisch ontwerper	8
Medewerker verenigingszaken	8
Inspecteur	8
ET specialist	8
Foktechnicus	9
Infrastructure engineer	9
Allround vertegenwoordiger	9
Redacteur II	9
Assistent controller	9
Bedrijfsjuridisch medewerker	9
HR adviseur	10
Projectmanager II	10
Senior communicatie adviseur	10
Productmanager BU	10
Area manager	11
Informatie architect	11
Marketing consultant	11
Business consultant	11
Global business development manager	12
Global product manager	12

### 3. Bezwaar en beroepsprocedure

De bezwaar en beroepsprocedure is opgenomen in het personeelshandboek.

## Bijlage 2: Salarisschalen

De salarisschalen worden per 1 januari 2018 verhoogd met 2,25%. Door deze verhoging zijn per de desbetreffende datum de navolgende salarisschalen met normsalarissen van toepassing:

Normsalarissen per:	01-01-2018
Salarisschaal 1	€ 2.143,00
Salarisschaal 2	€ 2.317,00
Salarisschaal 3	€ 2.496,00
Salarisschaal 4	€ 2.686,00
Salarisschaal 5	€ 2.823,00
Salarisschaal 6	€ 2.965,00
Salarisschaal 7	€ 3.194,00
Salarisschaal 8	€ 3.440,00
Salarisschaal 9	€ 3.798,00
Salarisschaal 10	€ 3.987,00
Salarisschaal 11	€ 4.190,00
Salarisschaal 12	€ 4.626,00
Salarisschaal 13	€ 4.928,00

De salarisschalen worden per 1 januari 2019 verhoogd met 1,50%, en voor de salarisschalen 1 t/m 5 met 2,25%.

Eveneens worden per 1 januari 2019 de salarisschalen 6 tot en met 13 verhoogd naar aanleiding van het benchmarkonderzoek dat is gehouden in opdracht van CRV.

Door deze verhoging zijn per die datum de navolgende salarisschalen met normsalarissen van toepassing:

Normsalarissen per:	01-01-2019
Salarisschaal 1	€ 2.191,00
Salarisschaal 2	€ 2.369,00
Salarisschaal 3	€ 2.552,00
Salarisschaal 4	€ 2.746,00
Salarisschaal 5	€ 2.887,00
Salarisschaal 6	€ 3.054,00
Salarisschaal 7	€ 3.336,00
Salarisschaal 8	€ 3.689,00
Salarisschaal 9	€ 4.071,00
Salarisschaal 10	€ 4.578,00
Salarisschaal 11	€ 5.190,00
Salarisschaal 12	€ 5.708,00
Salarisschaal 13	€ 6.279,00

### Inpassen in aangepast salarisgebouw:

Door de verhoging van de normsalarissen per 1 januari 2019 voor de salarisschalen 6 t/m 13 zal de RSP van de medewerker dalen tot het niveau van zijn “oude” salaris ten opzichte van het nieuwe normsalaris. De op deze manier vastgestelde RSP is het uitgangspunt voor de verhoging van de RSP ten gevolge van de beoordeling (performance management) over het boekjaar 2017-2018. Het “oude” salaris is het nominale salaris dat men op dat tijdstip heeft.

- Als er sprake is van een persoonlijke toeslag die mede stijgt met de algemene verhogingen wordt deze opgenomen in het nieuwe salaris; in het geval dat het oude salaris plus de persoonlijke toeslag méér is dan het normsalaris “nieuw” is het meerdere de nieuwe persoonlijke toeslag (die mede stijgt met de algemene verhogingen).
- Als er sprake is van een persoonlijke toeslag die afbouwt of nominaal gelijk blijft, zal deze worden opgenomen in het nieuwe salaris, in het geval dat het oude salaris plus de persoonlijke toeslag méér is dan het normsalaris “nieuw” is het meerdere de nieuwe nominale persoonlijke toeslag (die niet mede stijgt met de algemene verhogingen).

## **Bijlage 3: Protocolafspraken**

### Werkgroep Duurzame Inzetbaarheid (DI) - regeling rond bestedingen m.b.v. het DI-budget:

In de loop van 2018 komt een DI-werkgroep bijeen, samengesteld uit 2 leden vanuit de werkgever en 2 leden, benoemd door de vakbonden. Doelen van de werkgroep liggen in het bepalen van de spelregels en portfolio met keuzemogelijkheden, het vormgeven van het voeren van de DI-dialoog tussen medewerkers en leidinggevenden, evaluatie en verbetering gespreksinstrumentarium en gespreksvoering, integratie DI in performance gesprekken, onderzoeken naar mogelijkheden voor subsidie.

### Evaluatie Duurzame Inzetbaarheid (DI):

Twee jaar na de invoering van het DI-budget (derhalve in het jaar 2021) vindt tussen partijen een evaluatie plaats met betrekking tot de effectiviteit van de bestedingen uit het budget.

### Duurzame Inzetbaarheid:

De “voortuit” bestedingen genoemd in art. 39 lid 4 (tekst ingaande 1 januari 2019) kunnen reeds plaatsvinden vanaf 1 juli 2018. De werknemer kan op deze manier vanaf die datum over het budget beschikken van 2019 en de 3 jaren erna.

### Participatiewet:

CRV committeert zich werk aan te bieden aan drie medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

### Werktijden inseminatoren:

CRV zal, in samenspraak met de OR, onderzoeken of medewerkers op méér dan 26 zaterdagen, resp. 30 zon- en feestdagen, op jaarbasis werkzaam zijn, en wat de oorzaak daarvan is. Ook wordt onderzocht of en waarom medewerkers méér dan 10 uren werkzaam zijn op een dag. De resultaten van het onderzoek worden met de vakbonden gedeeld in het overleg voor de cao die start na 31-12-2019.

### Registratie functiegerichte en niet-functiegerichte opleidingen

CRV is voornemens de mogelijkheid tot dit onderscheid op te nemen in MyHR; opleidingsaanvragen kunnen zowel door leidinggevende als door medewerker worden ingevoerd.

Hiertoe zal binnen HR een project worden gestart waarin de raakvlakken met het DI budget worden meegenomen.

### Mantelzorg:

Er zijn verschillende verlofregelingen voor zorg waarvan de werknemer gebruik kan maken. Het is mogelijk mantelzorg te combineren met werk. CRV hanteert een beleid waarin die mogelijkheden worden geboden:

- CRV erkent het belang van een goede balans werk-privé;
- Het thema is bespreekbaar in het team/op de afdeling;
- Er is een cultuur waarin werknemer zich veilig voelt om het thema te bespreken;
- Bij die cultuur zijn kernwoorden zoals: aandacht, begrip, vertrouwen, er voor elkaar zijn;
- De leidinggevende en de werknemer (mantelzorgers) zoeken samen naar maatwerkoplossingen.

### Herverzekeren derde WW-jaar

Caopartijen spreken af zich tijdens de looptijd van de CAO CRV 2018-2019 aan te zullen sluiten bij de nationale private uitvoerder voor de aanvullende private WW/WGA. Werknemers nemen de volledige premie voor hun rekening.