

CAO 1 januari 2016 t/m 31 maart 2017, afgesloten tussen:

CRV

enerzijds en

FNV;

CNV Vakmensen;

De Unie

anderzijds

CAO CRV Monsternemers



Inhoud

Hoofdstuk 1 Definities	3
Artikel 1: Definities	3
Hoofdstuk 2 Verplichtingen partijen: vakbonden-werkgever, werkgever jegens werknemers en werknemer jegens werkgever.....	4
Artikel 2: Algemeen.....	4
Artikel 3: Algemene verplichtingen van CAO-partijen.....	5
Artikel 4: Algemene verplichtingen van de werkgever	5
Artikel 5: Algemene verplichtingen van de werknemer	5
Hoofdstuk 3 Arbeidsovereenkomst, in dienst treding en einde overeenkomst	6
Artikel 6: Indiensttreding	6
Artikel 7: Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	6
Hoofdstuk 4 Arbeidstijden.....	7
Artikel 8: Werktijden	7
Artikel 9: Mededelingstermijn	7
Hoofdstuk 5 Beloning en bijzondere beloning	7
Artikel 10: Beloning, vakantietoelage en compensatie vakantie-uren	7
Artikel 11: Overlijdensuitkering	8
Hoofdstuk 6 Afwezigheid	9
Artikel 12: Bijzonder verlof.....	9
Artikel 13: Wettelijke verlofvormen Wet arbeid en zorg	9
Hoofdstuk 7 Arbeidsongeschiktheid.....	10
Artikel 14: Loondoorbetaling en aanvulling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid	10
Artikel 15: Weigeren loonbetaling en of aanvullingen	12
Artikel 16: Overtreding controlevoorschriften	12
Artikel 17: Regres	12
Hoofdstuk 8 Vergoedingen en verstrekkingen.....	12
Artikel 18: Kilometervergoeding.....	12
Artikel 19: Werkkleding	12
Artikel 20: Stroomvergoeding	12
Hoofdstuk 9 Inzetbaarheid.....	13
Artikel 21: Gezamenlijke verantwoordelijkheid.....	13
Artikel 22: Ontwikkeling, opleiding en levensfasebewust personeelsbeleid.....	13
Hoofdstuk 10 Persoonlijk keuzebudget	13
Artikel 23: Persoonlijk keuzebudget.....	13
Hoofdstuk 11 Pensioen	15
Artikel 24: Pensioen.....	15
Bijlage 1 Salaris: bruto basis uurloon	16
Bijlage 2: Protocolafspraken.....	17

Hoofdstuk 1 Definities

Artikel 1: Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

- a. werkgever: CRV B.V. te Arnhem, de partij aan werkgeverszijde;
- b. vakbonden: CNV Vakmensen te Utrecht, De Unie te Culemborg en FNV te Utrecht, gezamenlijk de partij aan werknemerszijde;
- c. werknemer: de persoon in dienst van de werkgever en werkzaam is in de functie van monsternemer.
- 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;
- f. week: een volle kalenderweek: die begint op zondag om 00.00 uur en eindigt op zaterdag om 24.00 uur;
- g. dag: een volle kalenderdag die begint om 00.00 uur en eindigt om 24.00 uur;
- h. monstername: één, twee of drie melkbeurten, die plaatsvinden binnen een tijdsbestek van 24 uur.
- i. melkbeurt: een periode waarin alle melkgevende dieren op het bedrijf éénmaal worden gemolken.
- j. bruto basis uurloon: het bruto loon per uur, exclusief de toeslag van vakantie- en feestdagen, en exclusief de vakantietoeslag.
- k. boekjaar: een tijdvak van 12 aaneengesloten kalendermaanden, aanvangend op 1 september en eindigend op 31 augustus;
- l. 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;
- m. 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.

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 2016 en eindigt op 31 maart 2017 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.

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. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid tot periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

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, op hem van toepassing zijnde, geldende 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. Het is de werknemer toegestaan om al dan niet tegen beloning voor derden of als zelfstandige werkzaamheden te verrichten, mits dit tijdig van tevoren schriftelijk is gemeld aan de werkgever. De werknemer is gehouden de werkgever te informeren over de aanvangs- en eindtijden van de werkzaamheden die hij verricht voor een derde.
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 Arbeidsovereenkomst, in dienst treding en einde overeenkomst

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 functie waarin aanstelling plaatsvindt;
 - e. het salaris waarop aanstelling plaatsvindt.
3. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst 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, 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.

Hoofdstuk 4 Arbeidstijden

Artikel 8: 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. Bij het vaststellen van de werktijden houdt de werkgever rekening met het tijdstip waarop het te bemonsteren veehouderijbedrijf begint en eindigt met de melkwerkzaamheden, en, voor zover dat redelijkerwijs van de werkgever kan worden gevergd, met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.
3. De werkgever organiseert de werktijden binnen de normen van de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen.

Artikel 9: Mededelingstermijn

1. De werkgever deelt de werktijden voor de komende week uiterlijk op de zaterdag voorafgaande aan de eerste melkbeurt aan de werknemer mee.
2. Als de bedrijfsomstandigheden daartoe aanleiding geven, kan de werkgever van de in lid 1 genoemde termijn afwijken.

Hoofdstuk 5 Beloning en bijzondere beloning

Artikel 10: Beloning, vakantietoeslag en compensatie vakantie-uren

1. Werkgever vergoedt aan werknemer per monstername de volgende tijd tegen het bruto basis uurloon:
 - a. de daadwerkelijk gewerkte uren: de tijd tussen de werkelijke aanvang en einde van de melkbeurt, doch tenminste 45 minuten per melkbeurt, of – indien dat meer is - tenminste 1 minuut per melkgevende koe per melkbeurt;
 - b. bij gebruik van TruTest-meters (TT-meters): 2 minuten per gebruikte TT-meter per monstername;

- c. de wachttijd: de tijd tussen de volgens rooster geplande aanvang en werkelijke aanvang van de melkbeurt;
 - d. de reistijd: alléén als de woon-werkreisafstand (enkele reis) meer is dan 15 km geldt voor iedere volgende kilometer 1 minuut reistijd per rit; als de woon-werkreisafstand (enkele reis) niet meer is dan 15 km is geen reistijdvergoeding van toepassing;
 - e. voor- en nazorgtijd: voor het gebruik maken van de PDA, ophalen en verzenden van gegevens daarin begrepen, geldt een tijdsvergoeding van 5 minuten per monstername;
2. Bij gebruik van TT-meters geldt voor de kosten van transport, reinigen en drogen van de TT-meters een vergoeding van EUR 0,46 per gebruikte TT-meter, per monstername.
 3. Van de berekening als in lid 1 opgenomen kan bij individuele overeenkomst slechts ten voordele van de werknemer worden afgeweken.
 4. Voor werktijden tussen 22.00 en 05.00 uur en voor de nachtmelkbeurt bij een monstername van drie melkbeurten geldt een toeslag van 100 % op de daadwerkelijk gewerkte uren.
 5. Afzegging: als de monstername vóór 12.00 uur door de werkgever is afgezegd kan er geen aanspraak op een beloning worden gemaakt. Voor een afzegging door de werkgever vanaf 12.00 uur wordt, als er geen vervangende melkbeurt wordt uitgevoerd, 45 minuten vergoed per door de werkgever afgezegde melkbeurt.
 6. Onverwacht uitgevallen melkbeurt: als een melkbeurt onverwacht niet kan doorgaan en de monsternemer is al ter plaatse van de veehouder, wordt de tijd vergoed van de uitgevallen melkbeurt, alsmede de reistijd (conform lid .1.d. van dit artikel) en de kilometervergoeding
 7. Het bruto basis uurloon is aangegeven in bijlage 1 van deze C.A.O.
 8. De werknemer ontvangt bij indiensttreding schriftelijk mededeling van het voor hem geldende bruto basis uurloon. Dit uurloon wordt verhoogd met 8,51% als uitbetaling van 20 vakantiedagen per jaar. Daarnaast ontvangt de werknemer een verhoging op dit uurloon van 2,98% als vergoeding voor 7 feestdagen per jaar. Het uurloon inclusief 8,51 % en inclusief 2,98 % wordt verhoogd met 8% vakantietoeslag.
 9. Uitbetaling: het maandsalaris wordt omstreeks de 15^e dag na afloop van elke maand uitbetaald.

Artikel 11: 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 maandinkomens conform artikel 14.f, 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 12: 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; 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;
 - f. 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;
 - g. bij verhuizing van de werknemer 2 dagen tot een maximum van 2 dagen per kalenderjaar;
 - h. 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.
 - i. voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering.
2. Van de werknemer wordt verwacht dat hij, voor zover dat mogelijk is, bovengenoemde activiteiten buiten de voor hem geldende werktijden plant.
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 13: Wettelijke verlofvormen Wet arbeid en zorg

a. Adoptieverlof

De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind recht op verlof zonder behoud van loon. Het recht op verlof in verband met adoptie bestaat gedurende een tijdvak van achttien weken en bedraagt ten hoogste vier aaneengesloten weken. 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. De noodzaak voor kortdurend zorgverlof kan optreden indien de werknemer de zorg op zich moet nemen voor een zieke ouder, partner of kind. De werknemer heeft tijdens het kortdurend zorgverlof recht op 70% van het loon voor zover dit loon het maximaal dagloon niet overschrijdt. 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 verlof mag niet over meer dan 18 weken worden uitgesmeerd. De noodzaak voor langdurend zorgverlof kan optreden indien de werknemer tijdelijk hulp moet bieden aan een ouder, partner of kind die levensbedreigend ziek is. De Wet arbeid en zorg is van overeenkomstige toepassing.

Hoofdstuk 7 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 14: 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.

b. 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 maandsalaris.

f. Maandinkomen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder maandinkomen in dit artikel verstaan de gemiddelde verdiende beloning die de werknemer heeft ontvangen in de drie maanden voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid, als referteperiode, waarbij voor het bepalen van de referteperiode de maanden juli en augustus zijn uitgesloten.

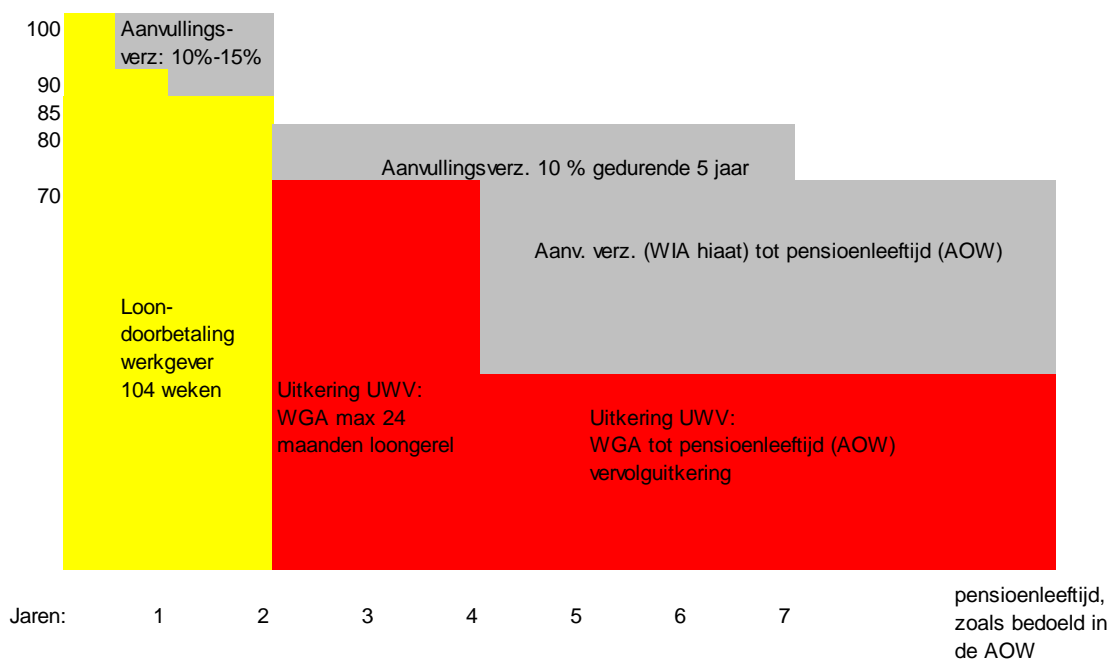
g. Arbeidsongeschiktheid en werken

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 15: Weigeren loonbetaling en of aanvullingen

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

- a. 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 belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- b. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
- c. 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 16: 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 17: 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 18: Kilometersvergoeding

De vergoeding van de reiskosten tussen woon- en werkplaats (en) van de werknemer bedraagt EUR 0,27 per gereden kilometer, ongeacht het gekozen vervoermiddel, waarbinnen een vergoeding is begrepen voor een inzittenden-, WA- en cascoverzekering.

Artikel 19: Werkkleding

De monsternemer die 600 uren of meer op jaarbasis werkzaam is ontvangt een kledingbudget per jaar van € 75,00, waarbij € 20,00 van dat budget, als dat niet volledig is gebruikt, meegenomen mag worden naar het budget van het volgende jaar. Voor de monsternemer die minder dan 600 uur werkzaam is het kledingbudget gesteld op € 52,00 per jaar.

Artikel 20: Stroomvergoeding

De vergoeding voor stroom voor de mobile device bedraagt EUR 1,00 per maand.

Hoofdstuk 9 Inzetbaarheid

Artikel 21: 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. Aandacht zal daarbij worden gegeven aan behoud en verbetering van kennis, vaardigheden en gedrag van de werknemer.

Artikel 22: Ontwikkeling, opleiding en levensfasebewust personeelsbeleid

De werkgever voert een beleid dat erop gericht is de ontwikkeling, vakbekwaamheid en duurzame inzetbaarheid van de werknemer in de functie van monsternemer te bevorderen, zoals onder meer door scholing, instructie en informatie. De werknemer is verantwoordelijk voor zijn ontwikkeling, vakbekwaamheid en inzetbaarheid, door behoeften aan de orde te stellen en aangeboden ondersteunende maatregelen te benutten.

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.

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.

Partijen zullen gedurende de looptijd van deze CAO gezamenlijk initiatieven ontplooiën om nader invulling te geven aan levensfasebewust personeelsbeleid.

Hoofdstuk 10 Persoonlijk keuzebudget

Artikel 23: 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. Maakt de werknemer geen keuze, dan wordt het budget maandelijks uitgekeerd.

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.

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 10;
- Vakantiedagen en feestdagen, zoals beschreven in artikel 10;

De werknemer ontvangt de geldelijke waarde van de hiervoor genoemde arbeidsvoorwaarden maandelijks in zijn Persoonlijk Keuze Budget berekend met 20,38% over het totaal van de in die maand verdiende bruto basis uurlonen.

Bestedingsruimte (benefitbudget)

De werknemer heeft maandelijks een bestedingsruimte (benefitbudget). Deze bestaat uit het Persoonlijk Keuze Budget, aangevuld met extra middelen. De extra middelen zijn 10 % van het totaal van de in die maand verdiende bruto basis uurlonen.

Producten

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

- Budget reserveren
- Uitbetalen reserveringen
- Aanvullend Pensioen
- 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.

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 vakken. De werknemer kan gebruik maken van dit product als de werkgever de studie of opleiding niet al 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.

Hoofdstuk 11 Pensioen**Artikel 24: 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.

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 Amsterdam,

Dhr. A.C. Kouwenhoven, bestuurder.

Bijlage 1 Salaris: bruto basis uurloon

He bruto basis uurloon wordt per 1 juli 2016 verhoogd met 1,00 % en per 1 maart 2017 verhoogd met 0,50 %. Door deze verhogingen zijn per de desbetreffende datums de navolgende bedragen van toepassing:

Verhoging	1,00%	tov 1-1-2015	
Bruto basis uurloon			10,30
Vakantietoeslag	8,00%		0,82
Loon over vakantiedagen	8,51%		0,88
Loon over feestdagen	2,98%		0,31
Vakantietoeslag over vakantie- en feestd.			0,10
Totaal per:		1-7-2016	12,41

Verhoging	0,50%	tov 1-7-2015	
Bruto basis uurloon			10,35
Vakantietoeslag	8,00%		0,83
Loon over vakantiedagen	8,51%		0,88
Loon over feestdagen	2,98%		0,31
Vakantietoeslag over vakantie- en feestd.			0,10
Totaal per:		1-3-2017	12,47

Bijlage 2: Protocolafspraken

Mantelzorg:

De bonden zullen contact zoeken met een stichting die CRV zal benaderen met het oogmerk CRV als mantelzorgvriendelijke organisatie te profileren.

Flexibiliteit en duurzame inzetbaarheid:

CRV wil meegaan in het voorstel van de bonden omtrent het inrichten van 2 paritaire werkgroepen t.a.v. flexibiliteit en duurzame inzetbaarheid.

Ten aanzien van flexibiliteit zal gestart worden met een inventarisatie, waarna de commissie conclusies zal trekken en mogelijk voorstellen aan cao-partijen voorlegt.

Het is de verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer om ervoor te zorgen dat werknemers duurzaam inzetbaar zijn. In de cao willen partijen, na de eerste stap met betrekking tot de inzet van loopbaanscans, verdere concrete afspraken maken om de inzetbaarheid en mobiliteit van medewerkers te vergroten. Daartoe zal expertise beschikbaar worden gesteld die gefinancierd wordt vanuit het Colland fonds.

Samenvoegen tot één cao voor CRV en CRV Monsternemers:

CRV zal de bonden voorzien van een inventarisatie van belangrijke zaken die meespelen in het mogelijk vormgeven van één gemeenschappelijke cao, en zal een voorstel doen in de aanloop naar een volgende cao. Voorwaarden voor één gemeenschappelijke cao zijn: de leesbaarheid en transparantie mogen niet verminderen en het samenvoegen mag niet tot een verhoging van de kosten voor de werkgever leiden.

Wajong:

CRV heeft een constructieve en open houding ten aanzien van dit thema. CRV heeft de intentie de plaatsing van drie Wajongers te continueren.

Herverzekeren derde WW-jaar

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en de WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013, 11 juli 2014 en 24 november 2015 zijn gemaakt. Cao-partijen schatten in dat de private aanvullende WW/WGA in 2016 en 2017 0,2% van het SV-loon kost. Werknemers nemen de volledige premie voor hun rekening.

Cao-partijen spreken af zich aan te zullen sluiten bij de op te richten nationale private uitvoerder voor de aanvullende private WW/WGA, zodra deze bekend is. De nationale uitvoerder zal een uniforme regeling voor alle werknemers introduceren en voorleggen aan decentrale cao-partijen. Deze regeling nemen cao-partijen één op één over.