

CAO CRV Monsternemers

CAO 1 juni 2025 t/m 31 mei 2026,

afgesloten tussen:

CRV

enerzijds en

CNV;

De Unie;

FNV

anderzijds



BETTER COWS > BETTER LIFE

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 Arbeidsovereenkomst, in dienst treding en einde overeenkomst	8
Artikel 6: Indiensttreding.....	8
Artikel 7: Beëindiging van de arbeidsovereenkomst.....	9
Hoofdstuk 4 Arbeidstijden	9
Artikel 8: Werktijden	9
Artikel 9: Mededelingstermijn	9
Hoofdstuk 5 Beloning en bijzondere beloning	10
Artikel 10: Beloning, vakantietoeslag en compensatie vakantie-uren.....	10
Artikel 11: Vakantietoeslag	11
Artikel 12: Eindejaarsuitkering.....	11
Artikel 13: Overlijdensuitkering.....	12
Hoofdstuk 6 Afwezigheid.....	12
Artikel 14: Bijzonder verlof	12
Artikel 15: Wettelijke verlofvormen Wet arbeid en zorg	14
Hoofdstuk 7 Arbeidsongeschiktheid	15
Artikel 16: Loondoorbetaling en aanvulling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid.....	15
Artikel 17: Weigeren loonbetaling en of aanvullingen	16
Artikel 18: Overtreding controlevoorschriften.....	18
Artikel 19: Regres.....	18
Hoofdstuk 8 Vergoedingen en verstrekkingen.....	18
Artikel 20: Kilometervergoeding	18
Artikel 21: Werkkleding.....	18
Artikel 22: Stroomvergoeding	18
Hoofdstuk 9 Inzetbaarheid	18
Artikel 23: Gezamenlijke verantwoordelijkheid	18
Artikel 24: Duurzaam inzetbaarheidsbudget.....	19
Hoofdstuk 10 Persoonlijk keuzebudget	19
Artikel 25: Persoonlijk keuzebudget	19
Hoofdstuk 11 Pensioen	21
Artikel 26: Pensioen	21
Bijlage 1 Salaris: bruto basis uurloon.....	22



Bijlage 2: Protocolafspraken..... 23

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 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 melkgevendende 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. jaar:
een tijdvak van 12 aaneengesloten kalendermaanden, aanvangend op 1 januari en eindigend op 31 december;
- l. boekjaar:
een tijdvak van 12 aaneengesloten kalendermaanden, aanvangend op 1 september en eindigend op 31 augustus;
- m. 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;

- n. 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 dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien;
- o. oproepovereenkomst:
een arbeidsovereenkomst volgens artikel 7:628a lid 9 van het Burgerlijk Wetboek waarbij de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van ten hoogste een maand of ten hoogste een jaar, waarbij het recht op loon gelijkmatig is verspreid over die tijdseenheid;
- p. zuivere tijd van de melkbeurt:
tijd tussen de begin- en eindtijd van een melkbeurt;
- q. zuivere tijd van een monstername:
som van de zuivere tijd van de melkbeurten die tot die monstername behoren;
- r. 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. De cao treedt in werking op 1 juni 2025 en heeft een looptijd tot en met 31 mei 2026. Uiterlijk drie maanden voor het einde van de looptijd kunnen cao partijen per aangetekende brief aangeven of beëindiging van deze overeenkomst gewenst is. Als dit niet gebeurt, wordt de looptijd met 6 maanden verlengd, waarna de cao alsnog van rechtswege eindigt, 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 actievoeren 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 zo nodig 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. Dit artikellid is ook van toepassing op werknemers die (voornemens zijn om) werkzaamheden te verrichten als politiek ambtsdrager.
6. 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.
7. 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 diensttreding 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. Aan de werknemer die werkzaam is op basis van een oproepovereenkomst, zoals aangegeven in artikel 1 letter o. van deze cao, is werkgever verplicht telkens na 12 maanden binnen een maand een aanbod voor een vaste arbeidsomvang te doen. Het aanbod omvat ten minste de gemiddelde arbeidsomvang van de laatste 12 maanden, mét daarbij de toepasselijke vakantie- en feestdagen. De keuze voor aanvaarden of afwijzen van het verplichte aanbod, is aan werknemer. Als de werknemer het aanbod accepteert, dan is niet langer sprake van een oproepovereenkomst maar van een overeenkomst met vaste arbeidsomvang.
6. 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 AOW-gerechtigde leeftijd bereikt..
 3. De opzegtermijn voor de werkgever hangt af 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 mnd.;
 - voor de werknemer die 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar in dienst is: 2 mndn.;
 - voor de werknemer die 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar in dienst is: 3 mndn.;
 - voor de werknemer die 15 jaar of langer in dienst is: 4 mndn..

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 schriftelijk of elektronisch mee.
2. Als de bedrijfsomstandigheden daartoe aanleiding geven, kan de werkgever van de in lid 1 genoemde termijn afwijken.

Voor werknemers die werkzaam zijn volgens een oproepovereenkomst, zoals aangegeven in artikel 1 letter o. van deze cao, geldt een oproeptermijn van 24 uur voorafgaande aan de werkzaamheden.

Hoofdstuk 5 Beloning en bijzondere beloning

Artikel 10: Beloning, vakantietoeslag en compensatie vakantie-uren

1. Werkgever vergoedt aan de werknemer die werkzaam is volgens een oproepovereenkomst 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, op basis van een vergoeding per uur, die als volgt wordt berekend:
 - 1 minuut per melkgevende koe tot en met 120 melkgevende koeien
 - en daarboven 10 seconden per melkgevende koe,
 - waarbij het aantal melkgevende koeien gelijk is aan het aantal melkgevende koeien van de melkbeurt gedeeld door de daadwerkelijk gewerkte uren; en waarbij de tijdsvergoeding, voor zover die méér is dan 60 minuten per uur, de toeslag voor “snel monsternen” betreft.
 - b. bij gebruik van TruTest-meters (TT-meters): een toeslag van 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 mobile device, ophalen en verzenden van gegevens daarin begrepen, geldt een tijdsvergoeding van 2 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 € 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. De werknemer die werkzaam is op basis van vaste arbeidsomvang ontvangt een maandelijkse vergoeding overeenkomstig de arbeidsomvang en per monstername -voor zover van toepassing- tevens de toeslag voor “snel monsternen” en de toeslagen en vergoedingen genoemd in lid 1.b, 1.c, 1.d, 1.e, 2, 4 en 8 van dit artikel. Werkgever berekent jaarlijks de werkelijke arbeidsomvang en betaalt, binnen twee maanden na afloop van een jaar, de eventueel méér gewerkte uren.
6. Afzegging monstername: als voor een werknemer die werkzaam is volgens een oproepovereenkomst een monstername door de werkgever binnen 24 uur voorafgaande aan de monstername wordt afgezegd, wordt de beloning van de afgezegde monstername betaald, alsof deze niet afgezegd was.
7. Uitgevallen monstername: als voor een werknemer die werkzaam is volgens een oproepovereenkomst een monstername uitvalt binnen 24 uur voorafgaande aan de

monstername, zal aan de werknemer de beloning van de uitgevallen monstername worden betaald, alsof deze niet uitgevallen was.

8. Werkoverleg: de aan werkoverleg bestede tijd wordt vergoed, inclusief de reistijd.
9. Het bruto basis uurloon is aangegeven in bijlage 1 van deze CAO.
10. 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 vakantietoeslag, echter rekening houdende met de bepalingen rond opname van de hiervoor genoemde dagen en de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering in het Persoonlijk Keuzebudget in artikel 25.
De bedragen voor de betaling van de vakantiedagen en de feestdagen worden maandelijks gereserveerd en jaarlijks in de salarisverwerking over de maand mei betaald, of zoveel eerder als werknemer aangeeft, dit ten behoeve van het opnemen van vrije tijd.

Voor de werknemer die werkzaam is op basis van vaste arbeidsomvang worden de vakantiedagen en de feestdagen naar rato van die arbeidsomvang in tijd vastgesteld en het loon daarover doorbetaald. De toeslagen voor vakantie- en feestdagen zoals hiervoor beschreven worden over de vergoedingen genoemd in art. 10.5 berekend.
11. Uitbetaling: het maandsalaris wordt zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk de 13^e dag na afloop van elke maand uitbetaald.

Artikel 11: 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, echter rekening houdend met de bepalingen rond opname ervan in het Persoonlijk Keuzebudget in artikel 25.
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, voor zover de betaling van deze uitkering via werkgever plaatsvindt.

Artikel 12: Eindejaarsuitkering

1. Het opbouwjaar van de eindejaarsuitkering loopt van 1 januari tot en met 31 december van het kalenderjaar.
2. De werknemer ontvangt in de maand december 2,25% eindejaarsuitkering over de som van de feitelijk genoten maandinkomens in het opbouwjaar, echter rekening houdend met de bepalingen rond opname ervan in het Persoonlijk Keuzebudget in artikel 25.
3. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen inclusief de aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid.

Artikel 13: 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 16.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 14: 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 of geregistreerd partnerschap van de werknemer 4 dagen;
 - c. bij huwelijk of geregistreerd partnerschap 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. In geval van overlijden van partner of kind wordt er ruimte geboden voor het rouwproces en worden er maatwerkafspraken gemaakt met betrekking tot de benodigde ondersteuning en/of extra buitengewoon verlof;
 - 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 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 15: 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 6 weken verlof. Het adoptieverlof kan worden opgenomen gedurende een tijdvak van 26 aaneengesloten weken, vanaf vier weken voor de feitelijke adoptie tot 22 weken daarna. 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. Geboorteverlof

Een werknemer krijgt éénmaal het aantal werkuren per week geboorteverlof met behoud van loon na de bevalling van zijn partner. De werknemer kan het geboorteverlof naar eigen inzicht opnemen, echter binnen vier weken na de geboorte van het kind. Hierna kan de werknemer maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. De werknemer krijgt dan van het UWV een uitkering van 70% van het maximum dagloon. Deze uitkering wordt door de Werkgever aangevuld tot 100% van het op dat moment geldende salaris. De werknemer moet deze verlofweken opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Voorwaarde is dat de werknemer eerst het geboorteverlof van éénmaal het aantal werkuren per week opneemt. 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. Vanaf 2 augustus 2022 kunnen de eerste 9 weken van dit verlof betaald (tegen 70% van het maximum dagloon van het UWV) opgenomen worden in het 1^e levensjaar van het kind. De resterende 17 weken ouderschapsverlof kunnen onbetaald opgenomen worden. Indien er niet volledig of geen gebruik gemaakt is van het betaalde ouderschapsverlof kunnen de 17 weken onbetaald ouderschapsverlof verhoogd met de nog niet opgenomen betaalde ouderschapsverlof weken.

- f. Langdurig zorgverlof
 Een werknemer heeft per twaalf maanden recht op onbetaald langdurig 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.

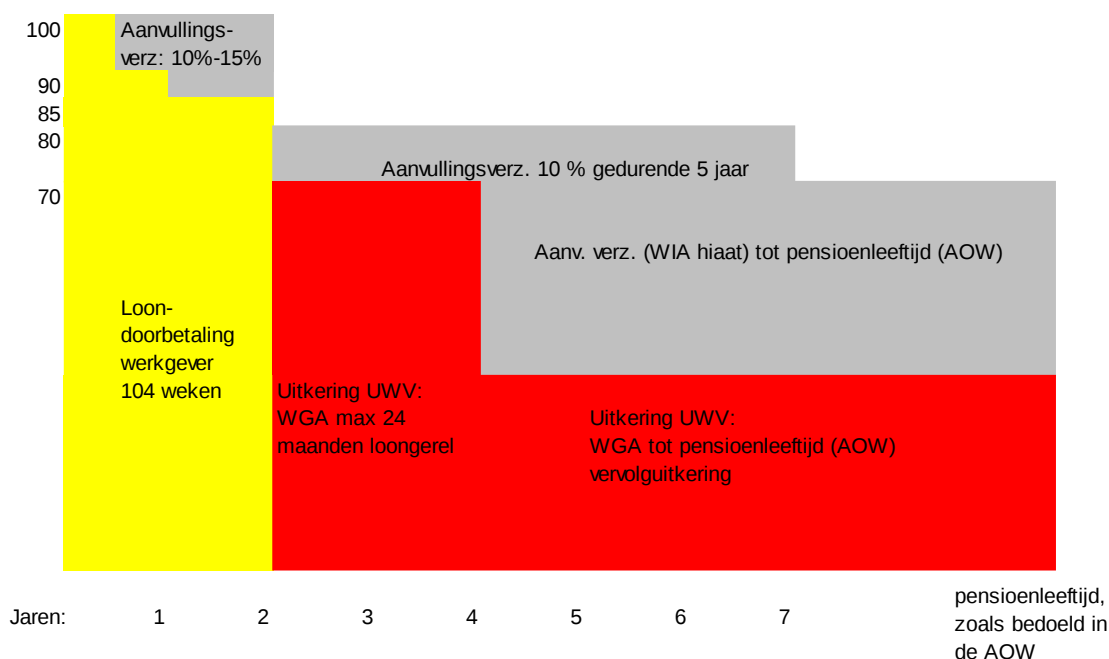
Hoofdstuk 7 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 16: Loondoorbetaling en aanvulling tijdens arbeidsongeschiktheid

1. Loondoorbetaling en aanvulling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd
 - 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:
 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:



2. Loondoorbetaling en aanvulling tijdens arbeidsongeschiktheid na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

Wetgeving:

Indien een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt ten gevolge van ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 lid 2 sub b BW, en aanverwante wet- en regelgeving, voor zover hierna niet anders is bepaald.

Artikel 17: 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:

- 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;
- zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
- zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
- 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 18: 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 19: 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 20: Kilometervergoeding**

De vergoeding van de reiskosten tussen woon- en werkplaats (en) van de werknemer bedraagt € 0,29 per gereden kilometer, ongeacht het gekozen vervoermiddel, waarbinnen een vergoeding is begrepen voor een inzittenden-, WA- en cascoverzekering. Uitbetaling vindt plaats op basis van de geldende fiscale regelgeving.

Artikel 21: Werkkleding

Het dragen van werkkleding is vanwege hygiënische dan wel representatieve redenen verplicht voor de werknemer. Ten aanzien van de werkbroek en het schoeisel geldt een vrije keuze. De werkgever stelt met instemming van de ondernemingsraad een passende regeling rondom het verstrekken en bestellen van werkkleding vast. Per maand wordt een wasgeldvergoeding van € 8,00 aan de monsternemer betaald. Bij langdurige ziekte loopt de wasgeldvergoeding door in de lopende maand en de daarop volgende maand. De vergoeding wordt voor de verdere ziekteduur gestopt. Zodra de Werknemer hersteld is en weer werkkleding gaat dragen bij de uitoefening van zijn werk, wordt de wasgeldvergoeding hervat vanaf de eerste dag van de nieuwe maand na het herstel.

Artikel 22: Stroomvergoeding

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

Hoofdstuk 9 Inzetbaarheid**Artikel 23: 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 24: 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 die tenminste 8 uur gemiddeld per week werkzaam is de beschikking over een duurzaam inzetbaarheidsbudget (DI-budget).

1. Voor de werknemer die in het voorafgaande jaar tenminste 8 uur gemiddeld per week werkzaam is geweest is tijdens de arbeidsovereenkomst per jaar een duurzaam inzetbaarheidsbudget (DI-budget) beschikbaar van € 150,00.
2. Het budget is besteedbaar voor investeringen en activiteiten die gerelateerd zijn aan het werk, de ontwikkeling, de gezondheid of financiële zaken van de werknemer.
3. De werknemer kan het DI-budget over een periode van 5 jaren laten cumuleren. Op 1 januari van het zesde 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 mag het DI-budget in de laatste 7 jaren voorafgaande aan de dag waarop de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, zoals bedoeld in de AOW, toevoegen aan het persoonlijk keuzebudget (art. 25) óf inzetten zoals hiervoor aangegeven.
6. Een nadere uitwerking van de regels rondom opbouw en opname van het DI-budget is opgenomen in het personeelshandboek.

Hoofdstuk 10 Persoonlijk keuzebudget

Artikel 25: 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 webapplicatie. 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 11;
- Vakantiedagen en feestdagen, zoals beschreven in artikel 10;
- Eindejaarsuitkering, zoals beschreven in artikel 12;

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 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:

- Vakbondscontributie
- Studiekosten
- Bedrijfsfitness
- Aflossing studieschuld DUO

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 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.

Aflossing studieschuld

De werknemer kan het benefitbudget besteden voor de aflossing van een nog openstaande studieschuld bij DUO, tot ten hoogste een bedrag van € 2.000,- per jaar, mits de WKR-grens* van een jaar niet wordt overschreden. De werknemer lost de studieschuld af bij DUO zoals hij dat altijd doet. Eenmaal per jaar kan vervolgens deze aflossing worden gedeclareerd in de persoonlijke benefit shop, mits voorzien van een bewijs van aflossing en tot een maximumbedrag van € 2.000,-. De werkgever haalt dit bedrag van het benefit budget af en betaalt dit netto uit aan de Werknemer.

**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.*

Hoofdstuk 11 Pensioen

Artikel 26: 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 18 jaar heeft bereikt. Het pensioenreglement is aan deelnemers beschikbaar gesteld.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectievelijke vestigingsplaats:

Partijen aan werkgeverszijde:

Partijen aan werknemerszijde:

handtekeningen

Bijlage 1 Salaris: bruto basis uurloonT

Het bruto basis uurloon wordt per 1 juni 2025 verhoogd met 3,75% naar € 14,59 bruto per uur. Door deze verhoging zijn de navolgende bedragen van toepassing:

Per 1 juni 2025:

Bruto basis uurloon		14,59
Vakantietoeslag	8,00%	1,17
Loon over vakantiedagen	8,51%	1,24
Loon over feestdagen	2,98%	0,43
Vakantietoeslag over vakantie- en feestd.		0,13
Eindejaarsuitkering	2,25%	0,33
Totaal per:	1-6-2025	17,89

Het bruto basis uurloon wordt per 1 januari 2026 verhoogd met 0,5% naar € 14,66 bruto per uur. Door deze verhoging zijn de navolgende bedragen van toepassing:

Per 1 januari 2026:

Bruto basis uurloon		14,66
Vakantietoeslag	8,00%	1,17
Loon over vakantiedagen	8,51%	1,25
Loon over feestdagen	2,98%	0,44
Vakantietoeslag over vakantie- en feestd.		0,14
Eindejaarsuitkering	2,25%	0,33
Totaal per:	1-1-2026	17,99

Bijlage 2: Protocolafspraken

Duurzame Inzetbaarheid (DI), instelling van een werkgroep:

Een werkgroep zal gevormd worden met als doel aanbevelingen te doen inzake duurzame inzetbaarheid voor het overleg over de volgende CAO. De werkgroep zal bestaan uit 2 leden die de vakbonden vertegenwoordigen en 2 leden die CRV vertegenwoordigen. Er zal door de werkgroep Duurzame Inzetbaarheid een plan worden opgesteld en uitgevoerd om het gebruik van het DI-budget significant te verbeteren.

Participatiewet:

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

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.

Deelname PAWW, ten behoeve van het "herverzekeren derde WW-jaar":

Werknemers nemen deel aan de cao Private Aanvulling WW en WGA – Sector Agrarisch, groen en visserij, sector 1 (cao PAWW) en nemen de volledige premie ervan voor hun rekening.

RVU-regeling

Werknemers kunnen voor de duur van de looptijd van de CAO (1 juni 2025 tot en met 31 mei 2026) gebruik maken van de RVU-regeling. Deze regeling maakt het mogelijk om eerder te stoppen met werken, gedurende de periode die de "Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen" toestaat, het volgende evenwel in aanmerking nemende:

- De regeling is van toepassing voor werknemers in de functie van (Allround) inseminator, ET Specialist, Dierversorger IIB, Dierversorger IIC, Dierversorger III, Embryotransplantateur, Monsternemer, (Sr.) Vruchtbaarheidscoördinator, EVV-er en Specialist Vruchtbaarheid ;
- De regeling wordt opengesteld voor bovenstaande groep werknemers onder de voorwaarde dat de werknemer in de periode 1 juni 2025 tot en met 31 mei 2026 op datum van deelname aan de regeling een leeftijd heeft bereikt die maximaal 2 jaar en minimaal 6 maanden vóór de AOW gerechtigde leeftijd ligt;
- De werknemer die deelneemt aan de regeling ontvangt maandelijks een bruto uitkering ter hoogte van het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag (conform de fiscale regelgeving) op het moment van betaling van de RVU-uitkering. Een werknemer die voorafgaand aan deelname werkzaam was op basis van een parttime dienstverband ontvangt de uitkering naar rato van dat parttime diens/verband;
- De duur van de uitkering is ten minste 6 maanden en ten hoogste 24 maanden;
- Aan de kosten van de regeling voor de werkgever is een "plafond" gesteld. De uitkeringen plus de aanspraken die overeengekomen worden, overstijgen het bedrag van € 250.000,00 in de periode van 1 juni 2025 tot en met 31 mei 2026 niet. Het plafond is gemeenschappelijk van toepassing voor werknemers voor wie de CAO CRV van toepassing is, samen met de werknemers voor wie de CAO CRV Monsternemers van toepassing is;

- De uitkering stopt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, bij overlijden, als de deelnemer een beroep doet op een WW-uitkering, en ook als de deelnemer bij een werkgever in dienst treedt of als zelfstandige een bedrijf gaat uitoefenen en daar inkomen uit verwerft. Werkzaamheden die de deelnemer al voorafgaand aan deelname vervulde bij een andere werkgever danwel al inkomen genereerde uit een eigen onderneming blijven buiten beschouwing. Wel wordt van werknemer verwacht deze bij de aanvraag voor deelname kenbaar te maken.

De volgende aanmeldprocedure is van toepassing:

- Werknemers die interesse in deelname hebben moeten dat schriftelijk (per e-mail) kenbaar maken vóór 28 juli 2025;
- De werknemer zal zich moeten beraden op de consequenties voor zijn inkomenspositie bij deelname;
- Uiterlijk 5 september 2025 maakt werknemer aan werkgever kenbaar of hij daadwerkelijk wil deelnemen en per welke ingangsdatum. Werknemer maakt zijn deelname definitief;
- Werkgever beslist uiterlijk 22 september 2025 of werknemer kan deelnemen aan de regeling. Als het aantal definitieve aanmeldingen dusdanig is dat het plafond van de regeling zal worden overschreden zal op basis van de diensttijd de volgorde van mogelijke deelname worden bepaald, waarbij de werknemer met de langste diensttijd vóórgaat ten opzichte van de werknemer met de kortere diensttijd. Concreet kan dit betekenen dat niet alle werknemers die zich rechtmatig hebben aangemeld deel kunnen nemen aan de regeling;
- Uiterlijk 24 september 2025 zal werkgever schriftelijk aan de werknemer laten weten of deelgenomen kan worden. Er wordt voor 30 september 2025 een VSO (vaststellingsovereenkomst) met de werknemer gesloten;
- De RVU-regeling gaat op zijn vroegst in per 1 oktober 2025, ervan uitgaande dat de VSO is getekend door beide partijen vóór deze datum.