

# CAO

## voor de arbeidsvoorwaarden voor de Groothandel in Eieren en Eiproducten en de Eiproductenindustrie

Periode: 1 april 2010 tot en met 30 juni 2012

Ondertekend door:

**ANEVEI**

Kokermolen 11  
3994 DG Houten  
Tel.: 030-637 8844  
[www.anevei.nl](http://www.anevei.nl)  
[info@anevei.nl](mailto:info@anevei.nl)

**FNV Bondgenoten**

Postbus 9239  
1006 AE Amsterdam  
Tel.: 020-585 6235  
[www.fnvbondgenoten.nl](http://www.fnvbondgenoten.nl)

**CNV Dienstenbond**

Postbus 1293  
7301 BM Apeldoorn  
Tel.: 023-565 1052  
[www.cnvdienstenbond.nl](http://www.cnvdienstenbond.nl)

Secretariaat Sociale Commissie  
Stadhoudersplantsoen 12  
2517 JL Den Haag  
Tel.: 070 – 370 8571

## INHOUD CAO

### Inleiding

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Hoofdstuk 1 Definities .....</b>                                 | <b>6</b>  |
| 1.1 Definities .....  | 6         |
| 1.2. Nadere omschrijving definities .....                           | 7         |
| <b>Hoofdstuk 2 Werkingssfeer van deze cao .....</b>                 | <b>8</b>  |
| 2.1 Geldigheid.....   | 8         |
| <b>Hoofdstuk 3 Verhouding tussen werkgevers en werknemers .....</b> | <b>9</b>  |
| 3.1 Verplichtingen van de werkgever .....                           | 9         |
| 3.1.1 Informeren.....   | 9         |
| 3.1.2 Overige verplichtingen.....                                   | 9         |
| 3.2 Verplichtingen van de werknemer .....                           | 9         |
| <b>Hoofdstuk 4 Arbeidsovereenkomst .....</b>                        | <b>10</b> |
| 4.1 Aanstelling .....   | 10        |
| 4.2 Arbeidsovereenkomst .....                                       | 10        |
| 4.2.1 Tijdelijk dienstverband.....                                  | 11        |
| 4.2.2 Dienstverband voor onbepaalde tijd .....                      | 11        |
| 4.2.3 Fulltime vs. parttime .....                                   | 11        |
| 4.3 Ontslag .....   | 11        |
| <b>Hoofdstuk 5 Belonen en toeslagen .....</b>                       | <b>12</b> |
| 5.1 Loon en loonaanpassing .....                                    | 12        |
| 5.1.1 Loonbetaling.....   | 12        |
| 5.1.2 Ploegenarbeid .....   | 13        |
| 5.1.3 Periodieke loonsverhoging .....                               | 14        |
| 5.1.4 Chauffeurs .....  | 15        |
| 5.1.5 Minimum jeugdlonen .....                                      | 16        |
| 5.1.6 Reiskosten .....  | 17        |
| 5.2 Overwerk, vergoeding en toeslagenregeling .....                 | 15        |
| 5.2.1 Overwerk.....   | 15        |
| 5.2.2 Vergoeding.....   | 16        |
| 5.2.3 Toeslagenregeling.....  | 17        |
| 5.3 Vakantietoeslag .....   | 17        |
| <b>Hoofdstuk 6 Functie-indeling .....</b>                           | <b>18</b> |
| 6.1 Functiegroepen.....   | 18        |
| 6.1.1 Functiegroep 1 .....  | 19        |
| 6.1.2 Functiegroep 2 .....  | 19        |
| 6.1.3 Functiegroep 3 .....  | 19        |
| 6.1.4 Functiegroep 4 .....  | 20        |
| 6.1.5 Functiegroep 5 .....  | 20        |
| 6.1.6 Functiegroep 6 .....  | 21        |
| 6.2 Opleiding.....  | 21        |

|                     |  |           |
|---------------------|--|-----------|
| <b>Hoofdstuk 7</b>  | <b>Werktijden, vakantie, verlof</b>    | <b>22</b> |
| 7.1                 | Werktijden                             | 22        |
| 7.1.1               | Normale arbeidstijden                  | 22        |
| 7.1.2               | Zon- en feestdagen                     | 22        |
| 7.1.3               | Roosters                               | 22        |
| 7.1.4               | Recht op werken in deeltijd            | 23        |
| 7.2                 | Vakantie                               | 23        |
| 7.2.1               | Recht op vakantie                      | 23        |
| 7.2.2               | Opnemen van vakantie                   | 24        |
| 7.2.3               | Vakantie en arbeidsongeschiktheid      | 24        |
| 7.3                 | Buitengewoon verlof                    | 25        |
| 7.3.1               | Persoonlijke aangelegenheden           | 25        |
| 7.3.2               | Zorgverlof                             | 26        |
| 7.3.3               | Ouderschapsverlof                      | 26        |
| 7.3.4               | Scholing                               | 26        |
| 7.3.5               | Andere verlofregelingen                | 26        |
| 7.4                 | Onbetaald verlof                       | 26        |
| <b>Hoofdstuk 8</b>  | <b>Ziekte en arbeidsongeschiktheid</b> | <b>27</b> |
| 8.1                 | Medische keuring                       | 27        |
| 8.2                 | Ziektekostenverzekering                | 27        |
| 8.3                 | Uitkeringen                            | 27        |
| 8.3.1               | Uitkering bij arbeidsongeschiktheid    | 27        |
| 8.3.2               | Uitkering bij overlijden               | 28        |
| 8.4                 | Arbocatalogus                          | 27        |
| <b>Hoofdstuk 9</b>  | <b>Pensioen</b>                        | <b>29</b> |
| 9.1                 | Vrijwillig vervroegd uitreden          | 29        |
| 9.2                 | Pensioen                               | 29        |
| <b>Hoofdstuk 10</b> | <b>Sociaal beleid</b>                  | <b>30</b> |
| 10.1                | Werkgelegenheid                        | 30        |
| 10.2                | Faciliteiten werknemersorganisaties    | 31        |
| 10.3                | Kinderopvang                           | 31        |
| 10.4                | Vaste commissie                        | 32        |
| 10.4.1              | Taak                                   | 32        |
| 10.4.2              | Samenstelling                          | 32        |
| 10.5                | Geschillen                             | 32        |

|             |                                   |
|-------------|-----------------------------------|
| Bijlage I   | Salarisschalen                    |
| Bijlage II  | Protocollaire afspraken           |
| Bijlage III | Reglement voor de Vaste Commissie |

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST INZAKE ARBEIDSVORWAARDEN VOOR  
DE GROOTHANDEL IN EIEREN EN EIPRODUCTEN EN DE EIPRODUCTENINDUSTRIE**

Tussen de ondergetekenden:

**Algemene Nederlandse Vereniging van Eierhandelaren (ANEVEI) te Houten;**

als partij ter ene zijde,  
en

**FNV Bondgenoten te Amsterdam;  
CNV Dienstenbond te Apeldoorn;**

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (cao) aangegaan voor de periode  
1 april 2010 tot en met 30 juni 2012.

**ANEVEI  
Voorzitter**

**FNV Bondgenoten  
Bestuurder**

**CNV Dienstenbond  
Voorzitter**

**Coördinator arbeidsvoorwaardenbeleid**

Houten, 2010

## **INLEIDING**

### **Wat is de cao voor de Groothandel in Eieren en Eiproducten en de Eiproductenindustrie?**

In dit boekje vindt u de collectieve arbeidsovereenkomst (afgekort cao) voor de Groothandel in Eieren en Eiproducten en de Eiproductenindustrie. De cao regelt belangrijke afspraken tussen de werknemers en de werkgevers in de branche. De cao gaat over arbeidsvoorwaarden, zoals bijvoorbeeld salaris, werktijden, vakantie en verlof.

### **Waarom collectief**

De werkgeversorganisaties en de werknemersorganisaties (vakbonden) hebben deze cao samen afgesloten. Het maken van collectieve afspraken biedt voordelen. Voor de werknemers is het gunstig om gezamenlijk vertegenwoordigd te worden door vakbonden: zij bundelen de wensen van alle werknemers tot één samenhangend voorstel. Verder brengen vakbonden deskundigheid in, en kunnen bijvoorbeeld ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en trends in de maatschappij in de gaten houden. Voor de werkgevers is het ook gunstig om collectieve afspraken te maken. Het is efficiënter dan individuele afspraken. De bedrijfsvoering wordt beter controleerbaar, bijvoorbeeld doordat allerlei regelingen en toeslagen bekend zijn. Voor beide partijen geldt het voordeel dat de collectieve arbeidsvoorwaarden rechtvaardig zijn: iedereen kan zich op dezelfde rechten beroepen.

### **De cao regelt niet alles**

De cao regelt niet alles over arbeidsvoorwaarden.

In de eerste plaats is er de wet waarin zaken zijn geregeld die voor elke werknemer in Nederland gelden, zoals de maximale proeftijd, de minimale leeftijd waarop je mag werken en dergelijke. De cao mag niet in strijd zijn met de wet. Wat bij wet is geregeld, is niet in de tekst van de cao opgenomen – tenzij de cao daardoor onduidelijk wordt.

In de tweede plaats heeft elke werknemer een individuele arbeidsovereenkomst, die aansluit bij de cao. In de individuele overeenkomst wordt afgesproken wat er geldt voor de werknemer persoonlijk, zoals bijvoorbeeld haar functie, salarisschaal, aantal te werken uren per week en dergelijke.

## HOOFDSTUK 1 DEFINITIES

### 1.1 Definities

In deze overeenkomst komen verschillende belangrijke begrippen voor. Hieronder staat wat ze precies betekenen.

- Werkgever:** een natuurlijke persoon of rechtspersoon die een onderneming drijft met activiteiten, die vallen onder de werkingssfeer zoals deze in paragraaf 1.2 van deze cao is omschreven.
- Werknemer:** de persoon die met de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten met uitzondering van:  
- directeuren van een N.V. of B.V. dan wel een coöperatieve vereniging;  
- vakantiewerkers (scholieren en studenten tijdens hun vakantieperiode).
- Fulltimer:** de werknemer in volledige dienst die in de regel gedurende 80% of meer van 38 uur per week voor een werkgever werkzaam is. Voor het vaststellen van deze norm worden de als gevolg van de partiële leerplicht niet gewerkte uren als arbeidstijd aangemerkt, ongeacht of voor deze uren al dan niet loon wordt betaald.
- Parttimer:** de werknemer in onvolledige dienst die in de regel minder dan 80% van 38 uur per week voor een werkgever werkzaam is. Voor het vaststellen van deze norm worden de als gevolg van de partiële leerplicht niet gewerkte uren als arbeidstijd aangemerkt, ongeacht of voor deze uren al dan niet loon wordt betaald. Zie verder paragraaf 4.1.
- Oproepkracht:** een oproepkracht is iemand die vanwege tijdelijke drukte of andere redenen na oproep werkzaam is. Een oproepkracht werkt niet volgens een vastgesteld rooster. Voor oproepkrachten geldt de volgende uitzonderlijke bepalingen:
- bij een oproep door de werkgever zal de oproepkracht voor tenminste drieaaneengesloten uren te werk worden gesteld;
  - krachten met een 0-urencontract zijn niet verplicht om aan de oproep van de werkgever gehoor te geven;
  - een oproepkracht ontvangt tenminste het voor haar geldende wettelijk minimum- (jeugd)loon. Dit wordt herleid tot een uurloon, door het te delen door 38;
  - zij is vrij om nevenarbeid te verrichten;
  - de werkgever kan haar verzoeken op zon- en feestdagen te werken.
- Vakantiewerker:** een scholier / student die tijdens zijn schoolvakanties / collegevrije perioden maximaal acht weken werkt.

**Uitzendkrachten:** werkgevers maken gebruik van uitzendbureaus die bij de Stichting Normering Arbeid in het register Normering Arbeid zijn geregistreerd en voldoen aan de NEN-400-1. Indien het een buitenlands uitzendbureau betreft, zal dat aan een gelijkwaardige toets moeten voldoen, hetgeen kan blijken uit de registratie in het register van Vereniging Registratie Ondernemingen.

**Personeelsvertegenwoordiging:**

de ondernemingsraad/PVT, ingesteld in het kader van de Wet op de Ondernemingsraden, dan wel een andere gekozen vertegenwoordiging van werknemers.

**Werkgeversorganisatie:**

Algemene Nederlandse Vereniging van Eierhandelaren ANEVEI,  
Kokermolen 11, 3994 DG in Houten. (Telefoon: 030-637 8844, [www.anevei.nl](http://www.anevei.nl) )

**Werknemersorganisaties:**

FNV Bondgenoten, Postbus 9239, 1006 AE in Amsterdam, [www.fnvbondgenoten.nl](http://www.fnvbondgenoten.nl)  
CNV Dienstenbond, Postbus 1293, 7301 BM in Apeldoorn, [www.cnvdienstenbond.nl](http://www.cnvdienstenbond.nl)

**Schaalsalaris:** het salaris als geregeld in bijlage I.

**Maandsalaris:** het schaalsalaris, eventueel vermeerderd met een persoonlijke toeslag.

**Loon:** het totale door een werknemer in een betalingsperiode verdiende brutoloon (met inbegrip van eventuele provisie) maar met uitzondering van overwerkvergoedingen, vakantiebijslagen, winstuitkeringen en andere uitkeringen, hoe die ook genoemd worden.

**1.2. Nadere omschrijving definities**

In deze overeenkomst wordt gesproken over werkgever en producten. Hieronder vallen de volgende vormen.

- a. Groothandel in eieren of eiproducten  
Het bedrijf dat grotendeels (meer dan 50% van de jaaromzet) eieren of eiproducten koopt en het verkoopt aan wederverkopers, particulieren of instellingen welke het verder verkopen in hun eigen onderneming.
- b. Eiproductenindustrie  
Het bedrijf dat eiproducten vervaardigt, koopt of verkoopt.
- c. Eieren  
Hieronder vallen kippen-, eenden-, ganzen-, kalkoenen-, parelhoender- en kwarteleieren.
- d. Eiproducten  
Producten verkregen uit eieren, uit bestanddelen van eieren of mengsels daarvan, na verwijdering van schaal en vliezen. De producten kunnen gedeeltelijk aangevuld zijn met andere levensmiddelen of additieven; zij zijn vloeibaar, geconcentreerd, gedroogd, gekristalliseerd, bevroren, diepgevroren of gecoaguleerd.

## **HOOFDSTUK 2                    WERKINGSSFEER VAN DEZE CAO**

### ***2.1 Geldigheid***

Deze cao geldt voor alle werkgevers en werknemers als bedoeld in paragraaf 1.1.



## **HOOFDSTUK 3 VERHOUDING TUSSEN WERKGEVERS EN WERKNEMERS**

### ***3.1 Verplichtingen van de werkgever***

De werkgever verplicht zich de bepalingen van deze cao na te komen.

#### ***3.1.1 Informeren***

De werkgever verplicht zich aan elke werknemer een exemplaar van deze cao ter beschikking te stellen.

#### ***3.1.2 Overige verplichtingen***

- a. Het is de werkgever toegestaan gunstiger arbeidsvoorwaarden toe te passen dan in deze cao vermeld.
- b. De werkgever die gebruik maakt van uitzendkrachten dient deze te belonen conform de bepalingen vermeld in deze cao.
- c. De werkzaamheden van de vakbonden komen mede ten goede aan werknemers die geen vakbonds lid zijn. De werkgever verplicht zich, ter ondersteuning van vakbondsactiviteiten, voor deze CAO periode een bijdrage te verstrekken via ANEVEI.

### ***3.2 Verplichtingen van de werknemer***

- a. De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. Eenmaal per jaar zal de betaalde vakbondscontributie in mindering worden gebracht van het brutoloon en na aftrek van belastingen en premies van het lagere brutoloon weer netto worden betaald. Werkgever verplicht zich mee te werken aan een dergelijk verzoek van een werknemer.

## **HOOFDSTUK 4 ARBEIDSOVEREENKOMST**

### **4.1 Aanstelling**

De aanstelling vindt plaats voor een normale arbeidstijd (fulltime), dan wel voor minder dan de normale arbeidstijd doch tenminste voor 8 uur per week:

- a. hetzij voor onbepaalde tijd;
- b. hetzij voor een bepaalde tijd;
- c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
- d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

### **4.2 Arbeidsovereenkomst**

De werkgever is verplicht met iedere werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarin de volgende gegevens zijn opgenomen:

- a. de naam en woonplaats van de werknemer;
- b. de geboorteplaats en geboortedatum van de werknemer;
- c. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
- d. de datum van indiensttreding;
- e. de aard van het dienstverband (fulltime of parttime) met vermelding van het aantal overeengekomen uren, de tijdsduur als bedoeld in paragraaf 4.1 onder a of b, dan wel de werkzaamheden als bedoeld in paragraaf 4.1 onder c of d. Bij toepassing van paragraaf 4.1 onder b wordt duidelijk de periode vastgelegd en bij toepassing van paragraaf 4.1 onder c of d de aard van de te verrichten werkzaamheden;
- f. de functie van de werknemer, alsmede een omschrijving van de werkzaamheden en de functiegroep waarin de functie is ingedeeld;
- g. het salaris en de met de functiegroep corresponderende salarisschaal en de toegepaste leeftijd- respectievelijk functiejaarentabel;
- h. de uitbetalingstermijn van het loon;
- i. de overeengekomen arbeidsduur;
- j. de proeftijd, ingeval deze tussen partijen wordt overeengekomen, met inachtneming van het bepaalde in het Burgerlijk Wetboek 7, artikel 652;
- k. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak;
- l. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
- m. of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
- n. het van toepassing zijn van deze cao;
- o. speciale afspraken worden schriftelijk vastgelegd in de arbeidsovereenkomst daar waar afgeweken wordt van deze cao.

Indien gedurende het dienstverband een functiewijziging plaats vindt als bedoeld in hoofdstuk 6, paragraaf 1 ontvangt de werknemer daarvan een schriftelijke bevestiging van de werkgever.

#### **4.2.1 Tijdelijk dienstverband**

Bij een parttime dienstverband geldt dat de arbeidsvoorwaarden naar rato zijn, hetgeen schriftelijk wordt bevestigd.

De dienstbetrekking, die voor een bepaalde tijd is aangegaan, eindigt op de datum van beëindiging zoals bij het aangaan van de dienstbetrekking werd overeengekomen zonder dat hiertoe enige vorm van opzegging is vereist.

#### **4.2.2 Dienstverband voor onbepaalde tijd**

Het dienstverband met werknemers, voor onbepaalde tijd in dienst (paragraaf 4.1 lid a), neemt een einde conform het Burgerlijk Wetboek 7 artikel 672.

Het dienstverband neemt zonder enige opzegging van rechtswege een einde in de week waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd, heden 65 jaar, bereikt.

#### **4.2.3 Fulltime vs. parttime**

Werknemers met een fulltime dienstverband kunnen desgewenst en met instemming van hun werkgever hun arbeidsovereenkomst wijzigen in een parttime dienstverband.

Het dienstverband als bedoeld in paragraaf 4.1 b, c en d kan worden aangegaan onder de voorwaarden als gesteld in het Burgerlijk Wetboek 7 artikel 668a.

#### **4.3 Ontslag**

In geval van ontslag op staande voet wegens dringende reden in de zin van Burgerlijk Wetboek 7 artikel 678 zal, en tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in paragraaf 4.2 onder lid i kan, de dienstbetrekking onmiddellijk worden beëindigd.

In geval van langdurige arbeidsongeschiktheid neemt het dienstverband door opzegging door de werkgever een einde op het tijdstip dat dit wettelijk is toegestaan, te weten twee jaar na inwerkingtreding van de WIA (wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen).

## HOOFDSTUK 5 BELONEN EN TOESLAGEN

### 5.1 Loon en loonaanpassing

#### 5.1.1 Loonbetaling

Het uitgangspunt van de beloningsstructuur zijn de maandsalarissen zoals deze gelden volgens deze cao.

1. Van deze maandsalarissen worden salarissen per periode als volgt afgeleid:
  - a. periodesalaris: het salaris per periode van 4 weken, zijnde het weksalaris maal vier of het maandsalaris maal 12/13;
  - b. weksalaris: het maandsalaris maal 3/13;
  - c. periode-inkomen: het maand- respectievelijk periode- respectievelijk weksalaris, vermeerderd met eventuele ploegentoeslag;
  - d. uurloon: op basis van een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week:

0,607% van het maandsalaris, dan wel  
0,658% van het periodesalaris, dan wel  
2,632% van het weksalaris.

2. Bij handhaving van een 40 uur per week omvattend dienstrooster wordt de gemiddeld 38-urige werkweek gerealiseerd door het toekennen van 104 roostervrije uren op jaarbasis bij een fulltime dienstverband. Deze roostervrije uren worden na overleg met de personeelsvertegenwoordiging c.q. de werknemer door de werkgever vastgesteld en kunnen worden opgenomen in de vorm van 13 hele roostervrije dagen of 26 halve roostervrije dagen. Bij handhaving van een 40 uur werkweek gelden de volgende omrekenpercentages voor de uurlonen:
  - 0,577% van het maandsalaris, dan wel
  - 0,625% van het periodesalaris, dan wel
  - 2,500% van het weksalaris.
3. Het salaris wordt aan iedere werknemer individueel uitbetaald en vergezeld van een duidelijk leesbare specificatie. De specificatie dient tenminste te vermelden:
  - a. de naam van de werkgever;
  - b. de naam van de werknemer;
  - c. de periode, waarop de betaling betrekking heeft;
  - d. het bruto salarisbedrag, gespecificeerd volgens functiesalaris, toeslagen, overwerkvergoedingen en andere beloningen;
  - e. de inhoudingen die op het brutobedrag zijn toegepast;
  - f. vermelding van het minimumloon;
  - g. de overeengekomen arbeidsduur.
4. Bij scholing, op verzoek van de werkgever in het belang van het bedrijf en plaatsvindend onder werktijd, wordt het loon doorbetaald.

### **5.1.2 Ploegenarbeid**

1. Voor arbeid in ploegendienstrooster wordt een toeslag op het uurloon betaald.
2. Deze toeslag bedraagt:
  - a. voor de in ploegendienstrooster gewerkte uren, vallende tussen maandag 00.00 uur en zaterdag 13.00 uur:
    - bij een tweeploegendienstrooster: 15%
    - bij een drieploegendienstrooster: 20%
  - b. voor de in ploegendienstrooster gewerkte uren na zaterdag 13.00 uur: 75%.
3. Bij overwerk in ploegendienst wordt over de overuren geen ploegentoeslag betaald, maar gelden afhankelijk van het tijdstip waarop het overwerk is verricht, de percentages als bedoeld in paragraaf 5.2.2.
4. De werknemer die, anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar een dagdienstrooster krijgt een afbouwtoeslag. Dit geldt ook voor hem die een, met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster ontvangt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk onafgebroken in ploegendienst heeft gewerkt. Deze afbouwtoeslag bedraagt de volgende percentages van het verschil tussen de toeslag voor het oorspronkelijke dienstrooster en die voor het nieuwe dienstrooster gedurende de volgende perioden:
  - a. indien hij korter dan 1 jaar in ploegendienstrooster heeft gewerkt, wordt de ploegentoeslag direct beëindigd;
  - b. indien hij langer dan 1 jaar doch korter dan 3 jaar in ploegendienstrooster heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
  - c. indien hij langer dan 3 jaar, doch korter dan 5 jaar in ploegendienstrooster heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand, 80% gedurende 2 maanden, 60% gedurende 2 maanden, 40% gedurende 1 maand, 20% gedurende 1 maand;
  - d. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienstrooster heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand, 80% gedurende 3 maanden, 60% gedurende 3 maanden, 40% gedurende 2 maanden, 20% gedurende 2 maanden;
  - e. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienstrooster heeft gewerkt en bovendien 60 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing: 100% gedurende lopende en de daaropvolgende maand, 80% gedurende 4 maanden, 60% gedurende 4 maanden, 40% gedurende 3 maanden, 20% gedurende 3 maanden.

### 5.1.3 Periodieke loonsverhoging

Indien voor een werknemer de functiejaartabel van toepassing is, wordt een verhoging van het schaalsalaris toegekend met ingang van 1 januari van ieder jaar, tenzij de werknemer reeds het maximum van de schaal heeft bereikt. De hiervoor bedoelde verhoging wordt niet toegepast indien de indiensttreding, tussentijdse overplaatsing naar een andere functiegroep of het bereiken van de vakvolwassenleeftijd na 1 juli heeft plaatsgevonden. Indien voor een werknemer de leeftijdstabel van toepassing is, wordt een verhoging van het schaalsalaris toegekend met ingang van de eerste dag van de betalingsperiode waarin de werknemer jarig is.

De schaalsalarissen en de werkelijke salarissen van de werknemers worden per 1 oktober 2010 verhoogd met 0,75% en per 1 oktober 2011 nogmaals met 0,75% (bijlage I).

### 5.1.4 Chauffeurs

Voor chauffeurs komen er nieuwe loonschalen: één voor chauffeurs binnenland en één voor chauffeurs buitenland. Deze loonschalen worden ingevoegd voor de huidige loonschaal V. De nieuwe salarisschalen zijn in dit principeakkoord gevoegd.

Chauffeurs waren tot 1 april 2010 ingedeeld in schaal V. Per 1 juli 2010 worden chauffeurs ingedeeld in de nieuwe schalen V-1 (binnenland) en V-2 (buitenland). Daarbij vindt de indeling in de nieuwe salarisschaal plaats in de naastgelegen lagere schaal. Het verschil tussen het oude schaalsalaris en het nieuwe schaalsalaris wordt omgezet in een persoonlijke toeslag. De chauffeur behoudt daarmee zijn salaris van voor 1 april 2010. De persoonlijke toeslag wordt afgebouwd cq. vervalt volledig op het moment dat een werknemer, door hetzij het doorschuiven naar een nieuwe schaal, hetzij na indexatie, qua salaris weer op het niveau zit als voorheen.

Een chauffeur valt onder de categorie binnenland (schaal V-1) als het grootste deel van zijn gewerkte uren (meer dan 50%) in Nederland worden ingevuld.

Een chauffeur valt onder de categorie buitenland (schaal V-2) als het grootste deel van zijn gewerkte uren (meer dan 50%) buiten Nederland worden ingevuld.

De nieuwe loonschalen voor chauffeurs zijn:

| Leeftijd /<br>Functiejaren | V-1<br>Binnenland<br>eieren (€) | V-2<br>Buitenland<br>eieren (€) |  | Leeftijd /<br>Functiejaren | V-1<br>Binnenland<br>eieren (€) | V-2<br>Buitenland<br>eieren (€) |
|----------------------------|---------------------------------|---------------------------------|--|----------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| 15 jaar                    | -                               | -                               |  | 23 jaar / 0                | 1.697,-                         | 1.767,-                         |
| 16 jaar                    | -                               | -                               |  | 1                          | 1.764,-                         | 1.834,-                         |
| 17 jaar                    | -                               | -                               |  | 2                          | 1.846,-                         | 1.926,-                         |
| 18 jaar                    | 857,-                           | 892,-                           |  | 3                          | 1.893,-                         | 1.973,-                         |
| 19 jaar                    | 991,-                           | 1.032,-                         |  | 4                          | 1.934,-                         | 2.024,-                         |
| 20 jaar                    | 1.161,-                         | 1.209,-                         |  | 5                          | 1.975,-                         | 2.065,-                         |
| 21 jaar                    | 1.367,-                         | 1.424,-                         |  | 6                          | 2.014,-                         | 2.133,-                         |
| 22 jaar                    | 1.584,-                         | 1.650,-                         |  |                            |                                 |                                 |

### **5.1.5 Minimum jeugdlonen**

De jeugdlonen voor 15 tot en met 19 jarigen worden verhoogd per 1 januari 2011. Dit in afwijking van de percentages van de Wet Minimum Loon. De nieuwe salarissen zijn opgenomen in de salarisschalen (zie bijlage 1).

### **5.1.6 Reiskosten**

Er komen minimale reiskosten vergoedingen gerelateerd aan de afstand woon/werkverkeer. De minimale bedragen gelden per maand bij een vijfdaagse werkweek. Bij een werkweek bestaande uit minder werkdagen wordt een evenredig percentage van deze vergoeding uitbetaald. Tijdens ziekte- en vakantiedagen worden geen reiskosten uitbetaald. De werknemers met een auto van de zaak en carpoolers hebben geen recht op deze vergoeding. Werkgevers zullen werknemers stimuleren om zoveel mogelijk gebruik te maken van het openbaar vervoer voor woon/werkverkeer.

De hoogte van de reiskostenvergoeding is gemaximeerd op:

- het bedrag welke fiscaal gezien onbelast aan werknemer mag worden uitgekeerd ter compensatie van reiskosten; en
- het bedrag waarop de werknemer recht had op het moment van indiensttreding, verhoogd met eventuele tussentijdse indexaties van dit bedrag.

| <b>Woon/werkverkeer afstand (enkele reis)</b> |          |            |
|---|----------|------------|
| Van (km)                                      | t/m (km) | Bedrag (€) |
| 0   | 15       | -          |
| 16  | 25       | € 30,00    |
| 26  | 35       | € 50,00    |
| 36  | 45       | € 70,00    |
| 46  | 55       | € 90,00    |
| 56  | of meer  | € 110,00   |

Bij tijdelijke tewerkstelling in een ander filiaal/vestiging ontvangt de werknemer ook de meerdere reiskosten; of een vergoeding van € 0,19 per kilometer indien openbaar vervoer op het tijdstip van werken onmogelijk is. Deze kilometer vergoeding zal jaarlijks worden aangepast aan de fiscaal maximaal onbelaste vergoeding. Bij bedrijven met een bestaande reiskostenregeling die voldoet aan deze minimumregeling zal de bestaande regeling worden gehandhaafd dan wel op onderdelen worden aangepast om te voldoen aan deze minimum afspraak. Een betere bestaande reiskostenregeling kan niet neerwaarts worden aangepast.

## **5.2 Overwerk, vergoeding en toeslagenregeling**

### **5.2.1 Overwerk**

1. Overwerk is werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht en waardoor langer wordt gewerkt dan het in paragraaf 7.1.1 vastgestelde dienstrooster. Van overwerk door deeltijdwerkers is sprake als de normale arbeidsduur uit de cao wordt overschreden.

2. Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen maar is, indien de werkgever dit in het belang van de onderneming noodzakelijk acht, voor de werknemer met een fulltime dienstverband verplicht met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Arbeidstijdenwet. Overwerk wordt zo tijdig mogelijk gemeld. Werknemers met een deeltijd dienstverband zijn niet verplicht tot het verrichten van overwerk.
3. Overwerk dient, in onderling overleg tussen werkgever en de werknemer, binnen het tijdsverloop van 3 weken na de dag waarop de uren zijn gemaakt te worden opgenomen met behoudt van loon, tenzij dit om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is. Indien overwerk wordt ingehaald, wordt de toeslag op de overuren ingevolge paragraaf 5.2.2 uitbetaald.
4. Indien overwerk niet binnen 3 weken na de week waarin het is verricht wordt ingehaald, wordt aan de werknemer het uursalaris over de overuren en de toeslag daarop ingevolge paragraaf 5.2.2 alsnog uitbetaald bij de eerstvolgende salarisbetaling na verloop van bedoelde drie weken.
5. Van de uitbetaling van overuren zijn uitgezonderd de werknemers, waarvan de functie is ingedeeld in:
  - a. de functiegroepen 6 en
  - b. functiegroep 4 en 5 voor zover zij een leidinggevende commerciële of zelfstandige functie vervullen, waarbij de noodzaak tot overwerk door de werknemer zelf wordt bepaald.
6. Indien het dagdiestrooster (als bedoeld in paragraaf 7.1.1 onder a normale arbeidsuren) op zaterdag tussen 06.00 en 13.00 uur omvat worden deze uren aangemerkt als onaangename uren. Voor arbeid op onaangename uren wordt een toeslag op het uurloon betaald van 50%.
7. Werknemers van 50 jaar of ouder worden niet meer verplicht tot het verrichten van overwerk als bedoeld in lid 1.

### **5.2.2 Vergoeding**

1. Binnenland  
De vergoeding van de binnenlandse chauffeurs is vastgesteld op € 0,60 per uur zowel voor vrachtwagenchauffeurs eieren ophalen en wegbrengen en chauffeurs tankwagens eiproducten. De vergoeding geldt voor de tijd dat daadwerkelijk het chauffeurswerk wordt verricht, inclusief laden en lossen e.d. De vergoeding geldt niet voor de tijd dat gepauzeerd wordt of wanneer er andere werkzaamheden worden verricht dan werkzaamheden direct gelieerd aan het chauffeur zijn.
2. Buitenland  
Voor vrachtwagenchauffeurs die meerdere dagen van huis zijn hetzij binnen- of buitenland geldt een onbelaste vergoeding van € 3,50 per dag.



### **5.2.3 Toeslagenregeling**

Voor overuren geldt de volgende toeslag op het uurloon:

- a. 30% van het uurloon voor de uren tussen maandag 00.00 uur en vrijdag 24.00 uur;
- b. 50% van het uurloon voor de uren op zaterdag tot 13.00 uur;
- c. 75% van het uurloon voor de uren op zaterdag na 13.00 uur;
- d. 150% van het uurloon voor de uren op zon- en feestdagen, als bedoeld in paragraaf 7.1.2.

### **5.3 Vakantietoeslag**

1. De vakantietoeslag wordt berekend over de periode van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daarop volgende jaar.
2. Een werknemer heeft voor de periode dat hij gedurende het vakantietoeslagjaar in dienst is van de werkgever recht op een vakantietoeslag van 8% van het in die periode genoten maand- respectievelijk periode-inkomen. De vakantietoeslag zal uiterlijk worden uitbetaald gelijktijdig met het salaris over de maand juni.
3. Bij het einde van de dienstbetrekking in de loop van het vakantietoeslagjaar vindt uitbetaling van vakantietoeslag plaats conform het bepaalde in lid 2.
4. De vakantietoeslag voor de werknemer die de leeftijd van 23 jaar heeft bereikt en gedurende het gehele vakantietoeslagjaar fulltime in dienst is geweest bedraagt ten minste € 1.414,-. Bij korter dienstverband in het vakantietoeslagjaar wordt deze vakantietoeslag pro rata toegekend.

## HOOFDSTUK 6 FUNCTIE-INDELING

### 6.1 Functiegroepen

1. De functie van de werknemer wordt, aan de hand van de omschrijvingen zoals die in paragraaf 6.1.1 t/m paragraaf 6.1.6 zijn weergegeven, ingedeeld in een functiegroep.
2. Nadat een functie in een functiegroep is ingedeeld, wordt aan de hand van de met de functiegroep corresponderende salarisschaal, weergegeven in bijlage I, het bijbehorende salaris vastgesteld op basis van:
  - a. de leeftijdstabel;
  - b. de functiejarentabel.

Bij de aanstelling kunnen, wanneer de functiejarentabel van toepassing is, op grond van verkregen ervaring elders één of meer functiejaren worden toegekend.

3. Indien voor een werknemer de functiejarentabel van toepassing is, wordt een verhoging van het schaalsalaris toegekend met ingang van 1 januari van ieder jaar, tenzij de werknemer reeds het maximum van de schaal heeft bereikt. De hiervoor bedoelde verhoging wordt niet toegepast indien de indiensttreding, tussentijdse overplaatsing naar een andere functiegroep of het bereiken van de vakvolwassenleeftijd na 1 juli heeft plaatsgevonden. Indien voor een werknemer de leeftijdstabel van toepassing is, wordt een verhoging van het schaalsalaris toegekend met ingang van de eerste dag van de betalingsperiode waarin de werknemer jarig is.
4. Indien de inhoud van de functie wijzigt, alsmede wanneer daarmee samenhangend de indeling in een functiegroep wijzigt, ontvangt de werknemer daarvan van de werkgever een schriftelijke mededeling. Daarin wordt vermeld:
  - de gewijzigde functie-inhoud;
  - de nieuwe functiegroep, indien van toepassing;
  - en het nieuwe salaris volgens de corresponderende salarisschaal.

Indien de functiejarentabel van toepassing is, bedraagt bij indeling in een hogere functiegroep de salarisverhoging de helft van het verschil tussen de oude en de nieuwe salarisschaal bij 0 functiejaren. Vervolgens vindt indeling plaats op het naast hoger gelegen salarisbedrag volgens de nieuwe functiegroep.

Bij indeling in een lagere functiegroep - na zorgvuldige afweging - vindt indeling plaats in de overeenkomende lagere salarisschaal met ingang van de betalingsperiode, volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden, en wel als volgt:

- a. vindt deze indeling plaats door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, dan bedraagt de verlaging van het salaris de helft van het verschil tussen de salarissen bij 0-functiejaren van de twee betreffende salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal;
- b. vindt deze indeling plaats als gevolg van bedrijfsomstandigheden, dan wordt de werknemer via inschaling een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functiejaren niet toereikend is, wordt het verschil in salaris omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het salaris en stijgt niet mee met algemene verhogingen van de salarisschaal. Voorts vindt afbouw van de persoonlijke toeslag plaats ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschaal en wel met de helft van deze verhoging tot een maximum van 1%, te berekenen van het salaris bij 0-functiejaren;
- c. vindt deze indeling plaats en is de werknemer 60 jaar of ouder dan wordt een persoonlijke toeslag niet afgebouwd.

### **6.1.1 Functiegroep 1**

Werknemers die een functie vervullen, waarin voornamelijk zeer eenvoudige, steeds wederkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter worden verricht en waarvoor zeer weinig kennis en/of ervaring is vereist.

Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend werkzaamheden als:

- het sorteren van eieren (eerste kwaliteitscontrole);
- het aanvoeren van eieren naar de sorteer- en productiemachines;
- het verpakken van gesorteerde eieren;
- het stapelen op pallet of in container van verpakte eieren;
- het schoonmaken van machines, gebouwen en terreinen;
- het op aanwijzing voor transport gereedmaken van pallets en containers;
- het bewaken van de productiegang bij machines;
- het serveren in kantoor of kantine;
- het verrichten van eenvoudig tel- en rekenwerk;
- het verrichten van eenvoudig archief- en loopwerk;
- het voor gebruik gereedmaken van emballage;
- het controleren van machines bij het breken van eieren.

### **6.1.2 Functiegroep 2**

Werknemers die een functie vervullen, waarin voornamelijk eenvoudige, steeds wederkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter worden verricht en waarvoor enige kennis en/of ervaring is vereist.

Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend de werkzaamheden als:

- het laden en lossen, gecombineerd met het inruimen en verzamelen van goederen in magazijn/productiehal;
- het bedienen van een computer, eenvoudige andere machines ten behoeve van het overnemen van gegevens en/of teksten;
- het bijhouden van administratieve gegevens (registrerend karakter);
- het in opleiding verrichten van in- en verkoopwerkzaamheden;
- het onder leiding opstellen van vrachtbrieven, facturen en afrekeningen;
- het onder leiding verrichten van interne productrouteringswerkzaamheden;
- het onder leiding verrichten van eenvoudige reparaties en onderhoudswerkzaamheden.

### **6.1.3 Functiegroep 3**

Werknemers die een functie vervullen, waarin voornamelijk werkzaamheden worden verricht, waarvoor een bepaalde grond van (vak)kennis en/of in ruimere mate praktijkervaring, alsmede een zekere mate van zelfstandigheid is vereist.

Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend werkzaamheden als:

- het bedienen van interne mechanische transportmiddelen;
- het assisteren bij leiding geven aan ploegen;
- het repareren en onderhoud van meer ingewikkelde machines en installaties;
- het uittypen van teksten in (moderne) vreemde talen;
- het voeren van eenvoudige correspondentie in de Nederlandse taal;
- het verrichten van administratieve werkzaamheden ten behoeve van crediteuren- of debiteurenadministratie;

#### **6.1.4 Functiegroep 4**

Werknemers die een functie vervullen, waarin voornamelijk werkzaamheden worden verricht, waarvoor bepaalde eisen zijn gesteld ten aanzien van verantwoordelijkheid, waarbij vakkennis is vereist en waarbij eventueel aanwijzingen worden gegeven bij werkzaamheden van een eenvoudig karakter en/of beperkte omvang.

Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend werkzaamheden als:

- het onder leiding verrichten van productanalyses (analisten);
- het vervoeren van goederen met bestelwagens tot 1,5 ton.

#### **6.1.5 Functiegroep 5**

Werknemers die een functie vervullen, waarin voornamelijk werkzaamheden worden verricht, waarvoor eisen zijn gesteld ten aanzien van verantwoordelijkheid, waarbij vakkennis en ervaring is vereist, dan wel werkzaamheden waarbij leiding wordt gegeven aan ondergeschikten.

Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend werkzaamheden als:

- het zelfstandig leiding geven aan werknemers in ploegenverband, dan wel in afdeling;
- het leiding geven aan een of een beperkt aantal administratieve krachten;
- het leiding geven aan een technische dienst;
- het leiding geven aan het bedrijfslaboratorium;
- het zelfstandig uitoefenen van het transportmanagement met een eenvoudig karakter.
- het toezicht houden op inpakken, laden en lossen, inruimen en verzamelen van goederen voor verzending en/of voor het magazijn;
- het binnen bepaalde regels in- en verkooptransacties tot stand brengen;
- het begeleiden van pluimveehouders en het plegen van acquisitie (geen beslissingsbevoegdheid).
- het zelfstandig uitvoeren van onderhoud en reparatie van geavanceerde apparatuur waarvoor het bezit van op het werk betrekking hebben diploma's is vereist;
- het zelfstandig voeren van gesprekken en/of correspondentie in het Nederlands en eenvoudige correspondentie in een of meerdere vreemde talen;

#### **6.1.6 Functiegroep 5-1**

Werknemers die als chauffeur binnenland hun functie vervullen.

- het besturen van vrachtwagens voor nationaal transport. Zie verder paragraaf 5.1.4.

#### **6.1.7 Functiegroep 5-2**

Werknemers die als chauffeur buitenland hun functie vervullen.

- het besturen van vrachtwagens voor internationaal transport. Zie verder paragraaf 5.1.4.

### **6.1.8 Functiegroep 6**

Werknemers die een functie vervullen, waarin voornamelijk werkzaamheden worden verricht, waarvoor eisen zijn gesteld ten aanzien van verantwoordelijkheid en vakkennis met specialisatie alsmede ervaring, dan wel waarbij leiding wordt gegeven aan een grotere groep van minder gespecialiseerde werknemers, dan wel leiding wordt gegeven aan werkzaamheden met een minder eenvoudig karakter.

Hiertoe kunnen onder andere worden gerekend werkzaamheden als:

- het zelfstandig uitoefenen van, en de verantwoordelijkheid dragen voor, de eindkwaliteitscontrole in alle geledingen van het bedrijf;
- het leiding geven aan een meer ingewikkeld/omvangrijk bedrijfslaboratorium;
- het leiding geven aan een technische dienst met een meer gecompliceerd karakter;
- het leiding geven aan het transportmanagement van een meer gecompliceerde aard.

### **6.2 Opleiding**

Werknemers worden gestimuleerd aan opleidingen mee te doen. Werkgevers maken meer inzichtelijk welke opleidingen mogelijk zijn door in hoofdlijnen aan de sociale commissie te melden welke scholing er plaats vindt.

## **HOOFDSTUK 7 WERKTIJDEN, VAKANTIE, VERLOF**

### **7.1 Werktijden**

#### **7.1.1 Normale arbeidstijden**

1. De normale arbeidstijd bedraagt:
  - a. 38 uur per week;
  - b. gemiddeld 38 uur per week onder handhaving van een 40 uur per week omvattend dienstrooster;
  - c. ten hoogste 9 uur per dag;
  - d. voor vrachtwagenchauffeurs geldt het rijtijdenbesluit.
2. De arbeidstijd wordt volgens een dienstrooster vastgesteld:
  - a. het dagdienstrooster van maandag tot en met vrijdag wordt gepland tussen 06.00 uur en 19.00 uur; het dienstrooster op zaterdag tussen 06.00 uur en 13.00 uur;
  - b. het tweeploegendienstrooster wordt gepland tussen maandag 00.00 uur en zaterdag 18.00 uur;
  - c. het drieploegendienstrooster wordt zodanig gepland dat tussen het einde en het begin van het dienstrooster een onafgebroken rustperiode ligt van 30 uur.

#### **7.1.2 Zon- en feestdagen**

1. Onder feestdagen worden verstaan: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, de beide Kerstdagen en Koninginnedag.
2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
3. Voor zover de feestdagen vallen op dagen waarop normaliter arbeid wordt verricht, wordt het maand-, periode- respectievelijk weksalaris doorbetaald.
4. Arbeid op zon- en feestdagen is voor de werknemer verplicht:
  - a. indien en voorzover producten gevaar lopen te bederven of in kwaliteit achteruit gaan;
  - b. voor onverwachte noodzakelijke reparaties die geen uitstel gedogen, alsmede voor die reparaties en werkzaamheden die gedurende de bedrijfstijd niet kunnen plaatsvinden;
  - c. voor noodzakelijke laboratoriumcontroles en het noodzakelijk opstarten van machines.

#### **7.1.3 Roosters**

De dienstroosters worden door de werkgever met inachtneming van het bepaalde in dit artikel en met instemming van de personeelsvertegenwoordiging vastgesteld. Structurele wijzigingen van een dienstrooster zullen ten minste vier volle weken voor de datum van inwerkingtreding aan de werknemers worden bekend gemaakt.

### **7.1.4 Recht op werken in deeltijd**

1. Van deeltijdarbeid is sprake als in de arbeidsovereenkomst minder dan de normale arbeidsduur is overeengekomen.
2. Indien aanstelling plaatsvindt voor minder dan de normale dagelijkse arbeidstijd gelden de arbeidsvoorwaarden vastgelegd in deze cao naar verhouding van de overeengekomen arbeidstijd.
3. Werknemers met een kleine deeltijd baan kunnen desgewenst en met instemming van hun werkgever hun arbeidsuren uitbreiden.

## **7.2 Vakantie**

### **7.2.1 Recht op vakantie**

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. Een werknemer heeft op jaarbasis recht op 25 dagen vakantie met behoud van loon. In geval van arbeidsongeschiktheid kunnen ten hoogste gedurende een periode van zes maanden vakantie rechten worden opgebouwd.
3. De werknemer dient bij aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel vakantie rechten zonder behoud van loon de werknemer aanspraak kan maken.
4. Vakantie bij onderbreking van werkzaamheden:
  - a. De werknemer verwerft geen vakantie rechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak heeft op in geld vastgesteld salaris;
  - b. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
    - ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
    - het naleven van een wettelijke verplichting;
    - het genieten van vakantie, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen vakantie;
    - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de werknemersorganisatie georganiseerde bijeenkomst;
    - zwangerschap of bevalling.In deze gevallen worden nog vakantie rechten verworven over maximaal zes maanden;
  - c. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder b in meer dan een vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
5. Boven de vakantiedagen als omschreven in lid 2 heeft de werknemer die gedurende het gehele vakantiejaar in dienst is en op 1 april van het vakantiejaar de volgende leeftijd heeft bereikt recht op de daarbij vermelde extra vakantiedagen:
  - 50 - 54 jaar: twee extra vakantiedagen
  - 55 - 59 jaar: drie extra vakantiedagen
  - 60 jaar en ouder: vier extra vakantiedagen.

### **7.2.2 Opnemen van vakantie**

1. De werknemer heeft het recht van de vakantiedagen er maximaal 15 aaneengesloten op te nemen in de periode 1 mei tot en met 30 september. De tijdvakken waarin de vakantie wordt opgenomen worden in overleg met de werknemer vastgesteld.
2. Een werknemer die partieel leerplichtig is, verwerft in het vakantiejaar een evenredig deel van de vakantierechten, zoals in lid 2 van paragraaf 7.2.1 is omschreven. Op de dagen waarop deze werknemer een school, vormingsinstituut of cursus zou hebben moeten bezoeken, indien de onderwijsinstelling niet wegens vakantie zou zijn gesloten, kan hij niet worden verplicht in de onderneming werkzaam te zijn;
3.
  - a. Bij beëindiging van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantierechten op te nemen, met dien verstande dat dit vakantierecht niet eenzijdig door de werkgever in de opzegtermijn mag worden begrepen.
  - b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantierechten niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag of gedeelte daarvan een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
  - c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
  - d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
4.
  - a. Vakantierechten worden opgenomen in het jaar waarin ze verworven zijn, tenzij andere afspraken zijn gemaakt tussen werkgever en werknemer.
  - b. Behoudens bij beëindiging van het dienstverband mag het recht op vakantie niet worden vervangen door uitbetaling in geld.
  - c. De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemer opgenomen vakantierechten, welke aantekening door de betrokken werknemer moet worden geparafeerd. De verplichting tot parafering vervalt indien de werkgever regelmatig een schriftelijke opgave verstrekt aan de werknemer van zijn tegoed aan vakantierechten. Indien de werknemer niet binnen 30 dagen na ontvangst van bovengenoemde opgave heeft gereageerd, zal die opgave als juist en bindend worden beschouwd.

### **7.2.3 Vakantie en arbeidsongeschiktheid**

- a. De werknemer die bij het begin van de vastgestelde vakantie ten gevolge van ziekte of ongeval arbeidsongeschikt is, behoudt zijn aanspraak op reeds verworven vakantierechten.
- b. De werknemer die tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt wordt, behoudt aanspraak op vakantiedagen voor de dagen waarop hij arbeidsongeschikt is geweest en waarvoor hij uitkering krachtens paragraaf 8.3.1 lid 1 ontvangt, mits hij terstond bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid hiervan kennis heeft gegeven aan de werkgever.



## **7.3 Buitengewoon verlof**

### **7.3.1 Persoonlijke aangelegenheden**

1. Met uitsluiting van het bepaalde in het derde en het vierde lid van het Burgerlijk Wetboek 7 artikel 629, wordt bij verzuim, voorzover dit binnen de arbeidstijd noodzakelijk is en hiervan tijdig aan de werkgever mededeling is gedaan, het loon doorbetaald in de hierna te noemen gevallen en tot de daarbij vermelde maximum duur:
  - a. bij ondertrouw, een halve dag;
  - b. bij huwelijk van de werknemer twee dagen;
  - c. bij huwelijk van eigen kinderen van de werknemer, mits de plechtigheid wordt bijgewoond, één dag;
  - d. bij bevalling van de echtgenote van de werknemer, één dag;
  - e. bij hertrouwen van een van de ouders of schoonouders, of bij huwelijk van pleegkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters en grootouders, één dag;
  - f. bij overlijden van de echtgenoot/echtgenote, van een eigen inwonend kind of bij overlijden van een ouder van een inwonende minderjarige werknemer, van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, tot een maximum van vijf dagen;
  - g. bij overlijden van een van de ouders of schoonouders of niet-inwonende kinderen één dag, alsmede één dag voor het bijwonen van de begrafenis, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
  - h. bij overlijden van broers, zusters, zwagers, schoonzusters en grootouders, één dag;
  - i. bij vervulling van een door de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde persoonlijke verplichting, waaronder begrepen de uitoefening van de kiesbevoegdheid;
  - j. bij noodzakelijk bezoek aan een dokter, dat, behoudens in spoedgevallen, vooraf is medegedeeld aan de werkgever en niet kan geschieden buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd, gedurende de daarvoor vereiste tijd tot ten hoogste twee uren, tenzij de werknemer ten genoegen van de werkgever kan aantonen dat deze tijd moest worden overschreden;
  - k. bij herdenking van het 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, mits tenminste één week van tevoren daarvan aan de werkgever kennis is gegeven, alsmede bij de herdenking van zijn 25- en 40-jarig dienstverband bij de werkgever, één dag;
  - l. ingeval een van de werknemersorganisaties de werkgever zulks ten behoeve van leden van de werknemersorganisaties verzoekt terzake van scholing dan wel het bezoeken van landelijke vergaderingen van deze organisatie, tot ten hoogste vier dagen per jaar, mits de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid toelaten.
2. Daar waar sprake is van een duurzame relatie met een levensgezel(-lin), hetgeen de werkgever als weergegeven in lid 3 moet zijn gemeld, wordt in lid 1 voor echtgenoot/echtgenote gelezen levensgezel/levensgezellin.
3. Onder levensgezel(-lin), niet zijnde de echtgenoot c.q. echtgenote, ouder, broer of zuster van de werknemer, wordt verstaan degene, met wie de werknemer een gezamenlijke huishouding voert en waarvan de naam door de werknemer ten minste drie maanden van tevoren aan de werkgever schriftelijk bekend is gemaakt.

### **7.3.2 Zorgverlof**

Aan werknemers wordt zorgverlof verleend met behoud van salaris bij ziekte van een kind waarvoor de werknemer de feitelijke verzorging heeft, of bij plotselinge ziekte van de partner of huisgeno(o)t(e) voor wie de werknemer de feitelijke verzorging heeft, mits dat aantoonbaar gemaakt kan worden. Het totaal aantal dagen zorgverlof bedraagt maximaal tien per jaar, waarvan de helft gerelateerd kan worden aan de vakantiedagen.

### **7.3.3 Ouderschapsverlof**

Ouderschapsverlof kan worden opgenomen overeenkomstig de wettelijke regeling, waarbij de pensioenopbouw doorgaat mits werkgever en werknemer aan hun verplichtingen voldoen. De arbeidsvoorwaarden zijn vervolgens naar rato van kracht.

### **7.3.4 Scholing**

1. Aan de werknemer die - in overleg met de werkgever - in het kader van scholing in het belang van het bedrijf of voor persoonlijk belang een cursus volgt, worden per jaar twee dagen buitengewoon verlof toegekend.
2. Voor scholing voor persoonlijk belang is lid 1. alleen van toepassing indien sprake is van een erkende opleiding die naar het oordeel van de werkgever aansluit bij het niveau van de werknemer en waarbij de scholing gericht is op het toekomstige arbeidsperspectief van de werknemer.
3. Werknemers die binnen 1 jaar voor hun 65ste van de pensioenregeling gebruik maken dan wel de pensioengerechtigde leeftijd bereiken worden desgevraagd eenmaal in de gelegenheid gesteld educatief verlof op te nemen met behoud van loon voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de periode na pensionering. Aanvragen voor educatief verlof geschieden onder overlegging van bewijsstukken dat een cursus zal worden gevolgd.

### **7.3.5 Andere verlofregelingen**

Indien de bedrijfsomstandigheden dat toelaten, zal aan de werknemers gelegenheid worden gegeven snipperdagen op te nemen voor het vieren van hun eigen religieuze feestdagen. Ook tijdens de vastenperiode zal - indien mogelijk - rekening worden gehouden met de religieuze wensen van de betrokkenen.

### **7.4 Onbetaald verlof**

1. Op verzoek van de werknemer zal in onderling overleg met de werkgever gedurende een Langere, nader te bepalen periode geheel of gedeeltelijk onbetaald verlof kunnen worden overeengekomen om een partner, kind, ouder of andere zeer naaste relatie te verplegen/ verzorgen.
2. De werkgever verplicht zich alles in het werk te stellen om de werknemer na deze overeengekomen periode weer zo snel en zo volledig mogelijk in de oude of een daarmee vergelijkbare functie het werk te laten hervatten.
3. De rechten ten aanzien van vakantiedagen en pensioenaanspraken van de werknemer tijdens deze periode zullen vooraf worden geregeld, waarbij deze rechten niet vervallen wanneer een periode van onbetaald verlof wordt overeengekomen van niet langer dan 1 maand.

## **HOOFDSTUK 8 ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

### **8.1 Medische keuring**

De werknemer van 50 jaar of ouder kan op basis van vrijwilligheid éénmaal per drie jaar in aanmerking komen voor een medische keuring voor rekening van de werkgever.

### **8.2 Ziektekostenverzekering**

Daar waar een werkgever een collectieve verzekering voor zijn werknemers heeft afgesloten heeft het de voorkeur dat de werknemer hieraan deelneemt. Is er geen collectieve verzekering dan draagt de werkgever bij. De vergoeding van de premie is maximaal bruto € 45,00 per maand. De werkgever heeft de verplichting om een werknemer de mogelijkheid te bieden deel te nemen aan een collectieve verzekering. Zodra de werkgever deze mogelijkheid biedt, bijvoorbeeld middels een tariefafpraak voor alle werknemers bij een verzekeraar, dan hoeft de werkgever niet bij te dragen in die premie.

### **8.3 Uitkeringen**

#### **8.3.1 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid**

In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval geldt het volgende:

1. De werkgever garandeert bij arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 26 weken het 100% bruto loon waarop hij bij normale functie uitoefening recht had. Indien de arbeidsongeschiktheid na deze 26 weken mocht voortduren ontvangt de werknemer 90 % van dit bruto maandloon, respectievelijk periode-, respectievelijk weksalaris. Dit is op basis van de WULBZ (Wet Uitbreiding Loondoor-Betalingsverplichting bij Ziekte).
2. In het tweede ziektejaar ontvangt de werknemer additioneel op zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering een aanvulling gedurende 52 weken van 10 % van zijn bruto loon waarop bij normaal functioneren recht had. Dit percentage wordt verhoogd met nogmaals 10% indien werknemer zich voldoende inzet om zijn restcapaciteit te benutten en ook daadwerkelijk arbeid verricht.
3. Over de uren die werknemers werkt naast zijn arbeidsongeschiktheid ontvangt hij zijn normale loon.
4. De werkgever is gerechtigd in geval van misbruik, bedrog of nalatigheid hiervoor bedoelde aanvullingen te schorsen of te staken. Bedoelde aanvullingen zullen niet worden verstrekt als de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een lichaamsgebrek, waaromtrent de werknemer bij het aangaan van het dienstverband opzettelijk onjuiste inlichtingen heeft verstrekt.

5. Het in de leden 1 en 2 van deze paragraaf bepaalde is niet van kracht indien en voorzover de werknemer tegenover derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden terzake van arbeidsongeschiktheid. In dat geval zal de werkgever toch de in leden 1 en 2 voorziene betalingen aan de werknemer doen, maar alleen bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding. De werknemer is verplicht zijn recht op schadevergoeding ten belope van het bedrag van het voorschot aan de werkgever te cederen en is desgevraagd verplicht een hierop betrekking hebbende Akte van Cessie te tekenen. De werkgever zal het voorschot slechts met de uit te keren schadevergoeding verrekenen.

### **8.3.2 Uitkering bij overlijden**

1. Bij overlijden van een werknemer ontvangen de nagelaten betrekkingen van de werknemer een overlijdensuitkering ineens, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daarop volgende kalendermaanden.
2. Onder de nagelaten betrekkingen worden verstaan:
  - a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
  - b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen van de werknemer;
  - c. bij ontstentenis van de onder a. en b. bedoelde personen degenen, ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van levensonderhoud voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde en die als zodanig bij de werkgever bekend zijn.
3. Voor de toepassing van het tweede lid worden mede als echtgenoot aangemerkt niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht, die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
4. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in het derde lid, kan slechts sprake zijn in dien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
5. Geen uitkering is verschuldigd indien tengevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens van ziekengeld.

### **8.4 Arbocatalogus**

In de eierhandel en eiproduktenindustrie wordt in veel functies lichamelijke arbeid verricht. Het werken is daarom niet zonder risico's. Bij laden en lossen, intern transport en vanwege de grote machines is veilig werken een belangrijk thema. Risico's bestaan ook bij het werken met beeldschermen op kantoor en bij de procescontrole. Deze risico's zijn te voorkomen en te beperken. In de arbocatalogus staan richtlijnen en oplossingen waardoor het werk en de veiligheid verbeterd kunnen worden. De arbocatalogus is door iedereen te raadplegen via [www.anevei.dearbocatalogus.nl](http://www.anevei.dearbocatalogus.nl). De tekst van de arbocatalogus wordt driejaarlijks periodiek gecontroleerd.

## HOOFDSTUK 9 PENSIOEN

### **9.1 Vrijwillig vervroegd uittreden**

Ter compensatie van de afschaffing van de VUT hebben partijen in een aparte cao afspraken gemaakt over de mogelijkheid toch eerder uit te treden voor de groep oudere werknemers. Deze cao is gelijktijdig uitgegeven achterin dit boekje.

Ten aanzien van een mogelijk vrijwillig vervroegd uittreden zijn partijen voor de sector overeengekomen:

- a) De looptijd is van 1 april 2010 tot en met 30 juni 2012. Het financieringsartikel loopt ook door tot en met 30 juni 2012.
- b) De uittredingsleeftijd wordt vanaf 1 januari 2005 gefaseerd verhoogd van 62 naar 63 jaar en 6 maanden (geboortjaar 1942), dan wel 63 jaar en 9 maanden (geboortjaar 1943), dan wel 64 jaar (geboortjaar 1944 t/m 1949).
- c) De 55-plus-premie bedraagt vanaf 1 januari 2010 nul procent van de loonsom in de zin van de sociale verzekering.

### **9.2 Pensioen**

1. De werkgever is verplicht voor zijn werknemers een pensioenregeling te verzorgen die op zijn minst gelijkwaardig moet zijn aan de pensioenregeling voor de eiersector van de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Agrarische en Voedselvoorzieningshandel. Het reglement is verkrijgbaar bij de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Agrarische en Voedselvoorzieningshandel, Postbus 3144, 2280 GC in Rijswijk ZH. (Telefoon 070 - 338 1020; [www.bpfavh.nl](http://www.bpfavh.nl)).
2. De pensioenpremie zal worden gedragen door zowel werkgevers 2/3 en werknemers 1/3. Voor 2010 is de premie vastgesteld op 18,75% van de pensioensgrondslag.

## HOOFDSTUK 10 SOCIAAL BELEID

### 10.1 Werkgelegenheid

1. Gedurende de looptijd van deze cao verwachten werkgevers geen ingrijpende verandering in de huidige werkgelegenheid. Bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming zullen de werknemers van deze onderneming bij voorrang in de gelegenheid worden gesteld te solliciteren. Indien intern niet in de vacature kan worden voorzien zal ook het Arbeidsbureau worden ingeschakeld. Bij de vervulling van vacatures zal door de werkgever (bijvoorbeeld via werkervaringsplaatsen) speciale aandacht worden geschonken aan vrouwen, jongeren en kansarme groepen (allochtonen, langdurige werklozen en laag opgeleiden).
2. Uitsluitend in gevallen waarin de noodzaak zich voordoet tot personeelsvoorziening op korte termijn (b.v. ten gevolge van ziekte, vakantie of onvermijdelijke piekvorming in het werk) of indien niet tijdig op normale wijze in een vacature kan worden voorzien, zal de werkgever gebruik maken van uitzendbedrijven die hiertoe vergunning hebben van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Over het gebruikmaken van uitzendkrachten zal regelmatig informatie worden verstrekt aan de personeelsvertegenwoordiging.
3. a. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de werkgever gehouden de mate van arbeidsongeschiktheid tot een minimum te beperken door:
  - ander passend werk aan te bieden;
  - de benodigde voorzieningen te treffen;
  - de arbeidsomstandigheden zo goed mogelijk aan te passen.b. Ten aanzien van de aanstelling van gehandicapten zal door de werkgever in het kader van de verschillende wettelijke regelingen een actief beleid worden gevoerd.
4. Werkgever en werknemer verplichten zich te werken aan een beleid dat in het arbeidsproces gelijke kansen biedt aan een ieder, ongeacht sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, godsdienst, huidskleur, ras of etnische afkomst en nationaliteit.
5. In bedrijven van 10 tot 50 werknemers zal indien een meerderheid van de werknemers dit wenst een personeelsvertegenwoordiging worden ingesteld. In bedrijven met tenminste 50 werknemers wordt een Ondernemingsraad ingesteld. Het sociaal beleid is een geïntegreerd deel van het ondernemingsbeleid; de werkgever zal in een onderneming waar 100 of meer werknemers werkzaam zijn, ter beoordeling van het gevoerde sociaal beleid éénmaal per jaar een sociaal jaarverslag uitbrengen. Dit sociaal jaarverslag wordt verstrekt aan de Ondernemingsraad en aan de werknemersorganisaties en zal voor iedere werknemer beschikbaar zijn.
6. In ondernemingen waar geen ondernemingsraad is ingesteld zal volgens een per onderneming op te stellen tijdschema werkoverleg worden gevoerd.

7. In de onderneming zullen maatregelen worden getroffen ter voorkoming van schade aan de gezondheid van werknemers voor zover deze schade direct of indirect het gevolg kan zijn van de aard van de werkzaamheden of de werkomstandigheden. De werkgever zal omtrent de aard van de risico's en de mogelijkheid of de onmogelijkheid tot beperking daarvan alle werknemers informeren.
8. Zowel de werkgever als de werknemer zullen het nodige respect opbrengen voor alles wat te maken heeft met persoonlijke levenssfeer. Hieruit volgt dat de werkgever aan de werknemer op diens verzoek inzage zal geven in de gegevens die over zijn persoon in het bedrijf aanwezig zijn en dat de werkgever deze gegevens niet aan onbevoegden ter inzage zal geven zonder uitdrukkelijke toestemming van de betrokken werknemer.
9. In geval van reorganisatie, fusie of belangrijke inkrimping van het aantal personeelsleden zal door de werkgever, onverminderd de verplichtingen die voortvloeien uit de Wet op de Ondernemingsraden (WOR), contact met de werknemersorganisaties worden opgenomen voor het plegen van overleg over de te verwachten gevolgen voor het personeel. Het contact met werknemersorganisaties zal plaatsvinden op het tijdstip dat de verwachting gewettigd is geworden dat maatregelen zullen worden getroffen. Op dat tijdstip wordt ook de PVT geïnformeerd. In geval maatregelen zullen leiden tot negatieve effecten op de werkgelegenheid zal de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties regelingen uitwerken teneinde voor de werknemers uit deze activiteiten voortvloeiende nadelige gevolgen te beperken.
10. De werkgever dient zich aan te sluiten bij een gecertificeerde arbodienst.

### **10.2 Faciliteiten werknemersorganisaties**

Ten behoeve van overleg en doelmatige communicatie met de werknemers zal de werkgever faciliteiten aan de werknemersorganisaties ter beschikking stellen, zoals is vastgesteld in bijlage II.

### **10.3 Kinderopvang**

Indien bij één van de ondernemingen, waarop deze cao van toepassing is, behoefte aan kinderopvang blijkt, kunnen op ondernemingsniveau hierover tussen werkgever en vakbonden nadere afspraken worden gemaakt. Uitgangspunten daarbij zijn dat:

1. de kinderopvang in principe toegankelijk voor zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers moet zijn;
2. de maatstaf voor de ouderbijdrage zal de tabel van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) zijn;
3. de vorm van opvang in overleg met de werknemer naar gelang de omstandigheden zal worden geregeld;
4. een vergoeding voor kinderopvang is bespreekbaar, maar afspraken daarover moeten door de werkgever en werknemer zelf worden gemaakt.

## **10.4 Vaste commissie**

### **10.4.1 Taak**

Er is een Vaste Commissie. Deze heeft tot taak:

- a. uitspraak doen in geschillen over uitlegging en toepassing van de bepalingen van deze overeenkomst;
- b. te beslissen over aanvragen voor dispensatie van bepalingen van deze overeenkomst.
- c. In geschillen zal zij beslissen in de vorm van een bindend advies.

### **10.4.2 Samenstelling**

De samenstelling en werkwijze van de Commissie is bij reglement nader geregeld. Wat betreft de samenstelling zal een gelijk aantal leden door partij ter ene zijde en door partij ter andere zijde worden aangewezen. Dit reglement wordt bij deze overeenkomst gevoegd en geacht daarvan deel uit te maken (bijlage III).

### **10.5 Geschillen**

Geschillen over uitlegging en/of toepassing van de bepalingen van deze cao, gerezen tussen en werkgever en de werknemer, kunnen door de meest gerede partij aan de Vaste Commissie, bedoeld in paragraaf 10.4, of aan de burgerlijke rechter worden voorgelegd.



## BIJLAGE I

### SALARISSCHALEN

Bruto salarisschalen, geldend van 1 juli 2010 tot en met 30 september 2010, gebaseerd op 38 uur en zonder vakantietoeslag.

Salarissen zijn in euro's per maand.

| Leeftijd/<br>Functiejaren: | Functie- respectievelijk salarisgroep: |      |      |      |      |      |      |      |      |
|----------------------------|--|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                            | I                                      | II   | III  | IV   | V-1  | V-2  | V    | VI   |      |
| 15 jaar                    | 464                                    | 478  |      |      |      |      |      |      |      |
| 16 jaar                    | 536                                    | 551  |      |      |      |      |      |      |      |
| 17 jaar                    | 613                                    | 631  |      |      |      |      |      |      |      |
| 18 jaar                    | 725                                    | 764  | 798  |      | 857  | 892  |      |      |      |
| 19 jaar                    | 838                                    | 878  | 929  | 994  | 991  | 1032 |      |      |      |
| 20 jaar                    | 983                                    | 1030 | 1092 | 1187 | 1161 | 1209 | 1281 |      |      |
| 21 jaar                    | 1157                                   | 1215 | 1287 | 1375 | 1367 | 1424 | 1513 |      |      |
| 22 jaar                    | 1341                                   | 1410 | 1498 | 1613 | 1584 | 1650 | 1772 |      |      |
| 23 jaar/                   | 0                                      | 1436 | 1503 | 1558 | 1721 | 1697 | 1767 | 1893 | 2089 |
|                            | 1                                      |      | 1537 | 1606 | 1757 | 1764 | 1834 | 1934 | 2133 |
|                            | 2                                      |      | 1570 | 1652 | 1794 | 1846 | 1926 | 1975 | 2176 |
|                            | 3                                      |      |      | 1698 | 1829 | 1893 | 1973 | 2014 | 2219 |
|                            | 4                                      |      |      | 1746 | 1864 | 1934 | 2024 | 2053 | 2260 |
|                            | 5                                      |      |      |      | 1900 | 1975 | 2065 | 2094 | 2304 |
|                            | 6                                      |      |      |      |      | 2014 | 2133 | 2133 | 2347 |
|                            | 7                                      |      |      |      |      |      |      |      | 2391 |

## SALARISSCHALEN

Bruto salarisschalen, geldend vanaf 1 oktober 2010 tot en met 31 december 2010, gebaseerd op 38 uur en zonder vakantietoeslag.

In deze salarisschalen is een algemene verhoging van 0,75% verwerkt.

Salarissen zijn in euro's per maand.

| Leeftijd/<br>Functiejaren: | Functie- respectievelijk salarisgroep: |      |      |      |      |      |      |      |      |
|----------------------------|--|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                            | I                                      | II   | III  | IV   | V-1  | V-2  | V    | VI   |      |
| 15 jaar                    | 467                                    | 482  |      |      |      |      |      |      |      |
| 16 jaar                    | 540                                    | 555  |      |      |      |      |      |      |      |
| 17 jaar                    | 618                                    | 636  |      |      |      |      |      |      |      |
| 18 jaar                    | 730                                    | 770  | 804  |      | 863  | 899  |      |      |      |
| 19 jaar                    | 844                                    | 885  | 936  | 1001 | 998  | 1040 |      |      |      |
| 20 jaar                    | 990                                    | 1038 | 1100 | 1196 | 1170 | 1218 | 1291 |      |      |
| 21 jaar                    | 1166                                   | 1224 | 1297 | 1385 | 1377 | 1435 | 1524 |      |      |
| 22 jaar                    | 1351                                   | 1421 | 1509 | 1625 | 1596 | 1662 | 1785 |      |      |
| 23 jaar/                   | 0                                      | 1447 | 1515 | 1570 | 1734 | 1710 | 1780 | 1907 | 2104 |
|                            | 1                                      |      | 1549 | 1618 | 1770 | 1777 | 1848 | 1949 | 2149 |
|                            | 2                                      |      | 1581 | 1664 | 1807 | 1860 | 1940 | 1990 | 2192 |
|                            | 3                                      |      |      | 1711 | 1843 | 1907 | 1988 | 2029 | 2236 |
|                            | 4                                      |      |      | 1759 | 1878 | 1949 | 2039 | 2068 | 2277 |
|                            | 5                                      |      |      |      | 1915 | 1990 | 2080 | 2109 | 2322 |
|                            | 6                                      |      |      |      |      | 2029 | 2149 | 2149 | 2364 |
|                            | 7                                      |      |      |      |      |      |      |      | 2409 |

## SALARISSCHALEN

Bruto salarisschalen, geldend vanaf 1 januari 2011 tot en met 30 september 2011, gebaseerd op 38 uur en zonder vakantietoeslag.

In deze salarisschalen zijn de vernieuwde minimum jeugdlonen voor 15 t/m 19 jarigen verwerkt.

Salarissen zijn in euro's per maand.

| Leeftijd/<br>Functiejaren: | Functie- respectievelijk salarisgroep: |      |      |      |      |      |      |      |      |
|----------------------------|--|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                            | I                                      | II   | III  | IV   | V-1  | V-2  | V    | VI   |      |
| 15 jaar                    | 507                                    | 530  |      |      |      |      |      |      |      |
| 16 jaar                    | 571                                    | 598  |      |      |      |      |      |      |      |
| 17 jaar                    | 644                                    | 674  |      |      |      |      |      |      |      |
| 18 jaar                    | 746                                    | 780  | 808  |      | 880  | 917  |      |      |      |
| 19 jaar                    | 846                                    | 887  | 936  | 1015 | 1000 | 1041 |      |      |      |
| 20 jaar                    | 990                                    | 1038 | 1100 | 1196 | 1170 | 1218 | 1291 |      |      |
| 21 jaar                    | 1166                                   | 1224 | 1297 | 1385 | 1377 | 1435 | 1524 |      |      |
| 22 jaar                    | 1351                                   | 1421 | 1509 | 1625 | 1596 | 1662 | 1785 |      |      |
| 23 jaar/                   | 0                                      | 1447 | 1515 | 1570 | 1734 | 1710 | 1780 | 1907 | 2104 |
|                            | 1                                      |      | 1549 | 1618 | 1770 | 1777 | 1848 | 1949 | 2149 |
|                            | 2                                      |      | 1581 | 1664 | 1807 | 1860 | 1940 | 1990 | 2192 |
|                            | 3                                      |      |      | 1711 | 1843 | 1907 | 1988 | 2029 | 2236 |
|                            | 4                                      |      |      | 1759 | 1878 | 1949 | 2039 | 2068 | 2277 |
|                            | 5                                      |      |      |      | 1915 | 1990 | 2080 | 2109 | 2322 |
|                            | 6                                      |      |      |      |      | 2029 | 2149 | 2149 | 2364 |
|                            | 7                                      |      |      |      |      |      |      |      | 2409 |

## SALARISSCHALEN

Bruto salarisschalen, geldend vanaf 1 oktober 2011 tot en met 30 juni 2012, gebaseerd op 38 uur en zonder vakantietoeslag.

In deze salarisschalen is een algemene verhoging van 0,75% verwerkt die ook geldt voor de vernieuwde minimum jeugdlonen voor 15 t/m 19 jarigen van 1 januari 2011.

Salarissen zijn in euro's per maand.

| Leeftijd/<br>Functiejaren: | Functie- respectievelijk salarisgroep: |      |      |      |      |      |      |      |      |
|----------------------------|--|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                            | I                                      | II   | III  | IV   | V-1  | V-2  | V    | VI   |      |
| 15 jaar                    | 511                                    | 534  |      |      |      |      |      |      |      |
| 16 jaar                    | 575                                    | 602  |      |      |      |      |      |      |      |
| 17 jaar                    | 649                                    | 679  |      |      |      |      |      |      |      |
| 18 jaar                    | 752                                    | 786  | 814  |      | 887  | 924  |      |      |      |
| 19 jaar                    | 852                                    | 894  | 943  | 1023 | 1008 | 1049 |      |      |      |
| 20 jaar                    | 997                                    | 1046 | 1108 | 1205 | 1179 | 1227 | 1301 |      |      |
| 21 jaar                    | 1175                                   | 1233 | 1307 | 1395 | 1387 | 1446 | 1535 |      |      |
| 22 jaar                    | 1361                                   | 1432 | 1520 | 1637 | 1608 | 1664 | 1798 |      |      |
| 23 jaar/                   | 0                                      | 1458 | 1526 | 1582 | 1747 | 1723 | 1793 | 1921 | 2120 |
|                            | 1                                      |      | 1560 | 1631 | 1783 | 1790 | 1862 | 1963 | 2165 |
|                            | 2                                      |      | 1593 | 1677 | 1821 | 1874 | 1955 | 2005 | 2209 |
|                            | 3                                      |      |      | 1724 | 1857 | 1921 | 2003 | 2045 | 2253 |
|                            | 4                                      |      |      | 1772 | 1893 | 1964 | 2054 | 2084 | 2294 |
|                            | 5                                      |      |      |      | 1929 | 2005 | 2096 | 2125 | 2339 |
|                            | 6                                      |      |      |      |      | 2044 | 2165 | 2165 | 2382 |
|                            | 7                                      |      |      |      |      |      |      |      | 2427 |

## **BIJLAGE II**

### **PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN**

#### ***Arbeid en Zorg***

De arbeidsparticipatie moet verder worden bevorderd door het continueren, uitbreiden en verbeteren van de afspraken die een combinatie van werk en zorgtaken voor zowel mannen als vrouwen beter mogelijk maken. De mogelijkheden hiertoe zijn niet afhankelijk van een aparte afspraak in de cao maar zijn afhankelijk van de mate waarin men op ondernemingsniveau rekening houdt bij tal van bepalingen, zoals bijvoorbeeld:

- mogelijkheden aangepaste werktijden;
- afspraken over kinderopvang, ook tijdens inconvenientie uren;
- afspraken over (tijdelijke) deeltijd en/of terugkeer(recht) op de voltijd baan;
- afspraken over toepassing van de wettelijke regeling inzake ouderschapsverlof;
- overwerk;
- calamiteitenverlof.

#### ***Arbeidsmarkt***

Werkgevers hebben de afgelopen jaren daar waar mogelijk hun medewerking verleend aan instroom-/scholingsprojecten. Ook in de komende periode zullen zij zich positief opstellen waar het gaat om deelname aan door sociale partners in overleg met de overheid georganiseerde projecten. Voorwaarden daarbij zijn dat de instroom voldoet aan de in de sector gebruikelijke niveaus en dit ook bedrijfsmatig kan worden ingevuld. Tevens zal de scholingsbehoefte worden geïnventariseerd.

#### ***Opleiding***

Werknemers worden gestimuleerd aan opleidingen mee te doen. Werkgevers maken meer inzichtelijk welke opleidingen mogelijk zijn door in hoofdlijnen aan de sociale commissie te melden welke scholing er plaats vindt.

#### ***Ziekteverzuimbeleid***

De partijen benadrukken het belang van een stringent ziekteverzuimbeleid in de branche. Uitvoering van een risico-inventarisatie met daarbij specifieke nadruk op de werkdruk vormt daarvoor de basis.

#### ***Overwerk***

Bij regelmatig voorkomende meeruren dan de overeengekomen arbeidstijd wordt aanbevolen de overeenkomst aan te passen.

#### ***Deeltijdbanen***

Er wordt naar gestreefd het percentage deeltijdbanen in de onderneming 15% van het aantal werknemers te doen zijn. Bij vacatures en herbezetting zullen zoveel mogelijk deeltijdbanen (28-32 uur per week) worden aangeboden.

## **Faciliteiten werknemersorganisaties**

### **I. Contactpersonen**

1. De werknemersorganisaties hebben elk afzonderlijk het recht om een of meer in de onderneming werkzame kaderleden aan te wijzen en te doen functioneren als contactpersoon in die onderneming. Indien een werknemersorganisatie overgaat tot aanwijzing van een of meer contactperso(n)en(en), zal de leiding van de betrokken onderneming daarover onmiddellijk worden geïnformeerd.
2. Contactpersonen onderhouden het contact tussen de in de onderneming werkzame leden en de werknemersorganisaties die zij vertegenwoordigen.
3. Na overleg met de leiding van de betrokken onderneming kunnen contactpersonen informatie van de bond betreffende de sector, de onderneming en/of de bond in de onderneming verspreiden. Een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen wordt vooraf ter kennis van de werkgever gebracht.
4. Contactpersonen zullen niet als gevolg van hun werkzaamheden voor de bond in hun persoonlijke belangen worden geschaad. Indien zakelijke en/of bedrijfseconomische redenen nopen tot maatregelen die ook contactpersonen treffen, zal de werkgever daarover in een vroegtijdig stadium met de bezoldigd bestuurder van de bond overleg plegen.
5. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een contactpersoon op initiatief van de leiding van de onderneming zal slechts via en met toestemming van de kantonrechter plaatsvinden. Een daartoe strekkende procedure zal eerst na het overleg als hiervoor bedoeld onder 4 worden gestart.

### **II. Faciliteiten**

1. De werkgever zal op verzoek van een of meer werknemersorganisatie(s) betrokken bij deze cao publicatieborden op de daartoe bestemde plaatsen ter beschikking stellen voor:
  - a. het doen van mededelingen van zakelijke aard ten aanzien van de eigen onderneming of de eigen bedrijfstak;
  - b. het bekendmaken van de namen van bestuurders van de werknemersorganisaties en de binnen de onderneming actieve contactpersonen;
  - c. het aankondigen van vergaderingen van de werknemersorganisaties;
  - d. de kandidaatstelling van de personeelsvertegenwoordiging;
  - e. het publiceren van beknopte verslagen.Een exemplaar van de publicaties wordt vooraf ter kennis van de werkgever gebracht.
2. In overleg met de werkgever zal vergaderruimte en kopieerapparatuur voor zover aanwezig binnen de onderneming, beschikbaar worden gesteld.
3. De faciliteiten voor het volgen van door de werknemersorganisatie(s) georganiseerde cursussen is geregeld in paragraaf 7.3.1 lid 1 onder I van deze cao.
4. Bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisaties hebben na afspraak toegang tot de onderneming voor overleg met de leiding van de onderneming en met de leden.

### III. Overleg met de ondernemingsleiding

1. Het contact tussen de leiding van de onderneming en de werknemersorganisatie(s) vindt plaats via de bezoldigd bestuurder(s) van de betrokken organisatie(s). De bezoldigd bestuurder(s) kan i.c. kunnen zich - voor zover gewenst of noodzakelijk - doen vergezellen door in de onderneming werkzame contactpersonen en/of overige kaderleden.
2. Indien er verschil van inzicht rijst over de wijze van toekenning en gebruikmaking van faciliteiten in de onderneming en de daarbij gemaakte afspraken kan ieder der betrokken partijen dit verschil van inzicht onderwerpen aan het oordeel van de Vaste Commissie.
3. In bijzondere omstandigheden, wanneer het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever vordert, kan het verlenen van faciliteiten worden opgeschort. Dit zal evenwel niet geschieden dan na voorafgaande kennisgeving aan de betrokken werknemersorganisaties, onder gelijktijdige uitnodiging tot overleg.

## **BIJLAGE III**

### *REGLEMENT VOOR DE VASTE COMMISSIE*

#### **Reglement**

Voor de Vaste Commissie bedoeld in paragraaf 10.4 van de cao voor de Groothandel in Eieren en Eiproducten en de Eiproductenindustrie.

#### *Artikel 1 Definities*

1. Voor wat de in dit reglement gebezigde terminologie betreft is paragraaf 1.1 van de cao voor de Groothandel in Eieren en Eiproducten en de Eiproductenindustrie van toepassing.
2. De Vaste Commissie zal hierna genoemd worden 'de Commissie'.

#### *Artikel 2 Samenstelling van de Commissie*

De Commissie zal bestaan uit vier leden, waarvan twee leden door de werkgevers- en twee leden door de werknemersorganisatie worden aangewezen.

#### *Artikel 3 Voorzitterschap*

De leden van de Commissie benoemen bij meerderheid van stemmen uit hun midden een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter, respectievelijk uit werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers. Het voorzitterschap wisselt om het jaar, zodat het ene jaar één van de werkgeversleden voorzitter is en het volgend jaar één van de werknemersleden.

#### *Artikel 4 Duur van het lidmaatschap*

1. De leden van de Commissie hebben daarin voor onbepaalde tijd zitting.
2. In een vacature wordt binnen een maand voorzien door de organisatie, welke het aftredende lid had benoemd.

#### *Artikel 5 Beëindiging van het lidmaatschap*

Het lidmaatschap van de Commissie eindigt door:

- a. bedanken;
- b. overlijden;
- c. de verklaring van de organisatie, welke de benoeming deed, dat betrokkene niet langer als lid functioneert.

#### *Artikel 6 Secretariaat*

De Commissie benoemt een secretaris. Het Secretariaat is bereikbaar via het adres van ANEVEI, Kokermolen 11, 3994 DG in Houten.

#### *Artikel 7 Behandeling van geschillen*

1. Een geschil wordt door een der partijen of beide partijen schriftelijk en in tweevoud bij het Secretariaat van de Commissie aanhangig gemaakt.
2. Het Secretariaat stelt de wederpartij in kennis van het geschil door toezending van een afschrift van de brief van de klagende partij.
3. De wederpartij is bevoegd binnen 14 dagen na verzending door het Secretariaat van de in het vorige lid bedoelde brief, schriftelijk van haar zienswijze kennis te geven.
4. Partijen in het geschil zijn bevoegd, na de wisseling van de in de vorige leden bedoelde stukken, nogmaals met inachtneming van een termijn van 14 dagen hun zienswijze aan het Secretariaat kenbaar te maken, waarna de schriftelijke uiteenzetting van het wederzijdse standpunt wordt gesloten.



#### *Artikel 7 Behandeling van geschillen (vervolg)*

5. Partijen bij het geschil, hun waarnemer of één of meer leden der Commissie zijn bevoegd één of meer getuigen of deskundigen bij de mondelinge behandeling van het geschil mee te brengen, opdat deze door de Commissie kunnen worden gehoord.

#### *Artikel 8 Beraadslaging en stemming*

1. Beslissingen kunnen slechts worden genomen, indien tenminste drie leden der Commissie aanwezig zijn.
2. Bij dispariteit in de aanwezigheid brengt elk der leden zoveel stemmen uit als van de andere partij aanwezig zijn.
3. De Commissie neemt haar beslissingen bij gewone meerderheid van stemmen.
4. Blanco stemmen worden geacht niet te zijn uitgebracht.
5. Bij staking der stemmen wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.

#### *Artikel 9 Inlichtingen*

1. De Commissie is bevoegd, alvorens een beslissing te nemen, nadere inlichtingen in te winnen zowel bij partijen als bij derden. Zij is bevoegd partijen, getuigen en deskundigen ter nadere toelichting op te roepen om in haar vergadering te verschijnen.
2. Uit de weigering van partijen om de gevraagde inlichtingen te verstrekken of om ter vergadering te verschijnen, zal de Commissie conclusies trekken, welke haar geraden voorkomen.

#### *Artikel 10 Indienen van verzoeken*

1. Verzoeken moeten schriftelijk en in tweevoud worden ingediend bij het Secretariaat van de Commissie.
2. Deze verzoeken moeten een toelichting bevatten op de omstandigheden die aanleiding zijn tot het verzoek.
3. Wanneer de Commissie aanleiding vindt een verzoek geheel of gedeeltelijk toe dan wel af te wijzen dient deze toe- of afwijzing schriftelijk te geschieden en met redenen omkleed. Bij geschillen is er sprake van een advies.

#### *Artikel 11 Kosten*

De leden van de Commissie brengen de gemaakte reis- en verblijfkosten in rekening bij de organisatie die zij vertegenwoordigen. De overige kosten worden bij nadere afspraak verdeeld tussen de werkgevers- en werknemersorganisaties.

#### *Artikel 12 Wijziging reglement*

Dit reglement kan door partijen bij de cao voor de Groothandel in Eieren en Eiproducten en de Eiproductenindustrie te allen tijde in gezamenlijk overleg worden gewijzigd.