



Collectieve Arbeidsovereenkomst

2025 /2030

1 januari 2025 tot en met 1 januari 2030
voor de Graanbe- en verwerkende bedrijven

**Collectieve Arbeidsovereenkomst
inclusief bijlagen inzake Sociaal Fonds
voor de Graanbe- en verwerkende bedrijven
1 januari 2025 tot 1 januari 2030**

Voorwoord

Voor u ligt de tekst van de cao voor de Graanbe- en verwerkende Bedrijven Sociaal Fonds waarin de cao voor de komende looptijd vanaf 1 januari 2025 tot 1 januari 2030 is vastgelegd.

Artikel 1 Definities

In deze fonds-cao en de daarvan uitmakende bijlagen wordt verstaan onder:

a. Partijen

De werkgeversvereniging Nederlandse Vereniging Diervoederindustrie NEVEDI te Rijswijk namens:

- haar leden voor zover die onder de werkingssfeer vallen
- ondernemingen die niet bij Nevedi zijn aangesloten voor zover deze ondernemingen onder de werkingssfeer vallen en haar gemachtigd hebben.

en vakverenigingen FNV te Utrecht en CNV te Utrecht.

b. Werkgever

Iedere natuurlijke of rechtspersoon, voor zover de betrokken onderneming valt onder de werkingssfeer van de cao;

c. Werknemer

Elke werknemer die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten met de werkgever, voor zover zijn/haar functie valt onder het bereik van het referentieraster als vermeld in het Handboek Functiewaardering Cao Graanbe- en verwerkende bedrijven, of voor zover de aard van de werkzaamheden daarmee vergelijkbaar is. Het handboek is verkrijgbaar bij de branchevereniging Nevedi. Het Handboek Functiewaardering Cao Graanbe- en verwerkende bedrijven is bij besluit algemeen verbindend verklaard, gepubliceerd in de Staatscourant van 6 juli 2011, publicatienr. 10349, onder UWA-nr. 11184. Het Handboek Functiewaardering is sindsdien niet gewijzigd.

d. Cao

Collectieve arbeidsovereenkomst Graanbe- en verwerkende bedrijven.

e. Fonds-cao

Collectieve arbeidsovereenkomst inclusief bijlagen inzake Sociaal Fonds voor de Graanbe- en verwerkende bedrijven.

f. Cao's

De cao en fonds-cao Graanbe- en verwerkende bedrijven

g. SFGB

Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven.

h. Administrateur

De door de fondsen aangewezen administrateur.

Artikel 2 Werkingssfeer

1. Deze cao is van toepassing op de activiteiten van mengvoeder producerende ondernemingen* als ook op de activiteiten van de Coöperatieve Zuidelijke Aan- en Verkoopvereniging U.A. (CZAV) te Wemeldinge en Agriant BV te Emmen. Van de toepassing van deze cao zijn uitgezonderd de activiteiten van de mengvoeder producerende ondernemingen die in hoofdzaak* kunstmelkvoeders of premixen fabriceren.
2. Ontheffing
 - a. Een werkgever kan verzoeken om dispensatie van (één of meer bepalingen) deze cao. Dispensatie wordt verleend door het SFGB overeenkomstig het reglement dispensatieverzoek opgenomen in bijlage 8 van deze cao. Dispensatie kan worden verleend als:
 - vanwege zwaarwegende argumenten toepassing van de cao redelijkerwijze niet kan worden gevergd. Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als de specifieke bedrijfskenmerken op essentiële punten verschillen van ondernemingen die tot de werkingssfeer van de cao gerekend kunnen worden of;
 - het afwijkende arbeidsvoorwaardenpakket tot stand is gekomen in samenspraak met één of meerdere werknemersorganisaties die onafhankelijk is (zijn) van de werkgever en het gehele arbeidsvoorwaardenpakket tenminste gelijkwaardig blijft aan deze cao.
 - b. Dispensatie wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van de cao of de duur van de regeling die wordt voorgelegd voor dispensatie.
 - c. Het SFGB kan een gegeven dispensatie te allen tijde intrekken. Indien zij daartoe overgaat zal zij dit schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken aan degene die om dispensatie had verzocht.
3. Vrijwillige aansluiting

Bedrijven, verwant met graanbe- en verwerkende bedrijven en niet vallend onder een andere cao dan de cao en de fonds-cao, kunnen desgevraagd in aanmerking komen voor vrijwillige aansluiting bij het geheel van regelingen en fondsen voortvloeiend uit de fonds-cao. De bedrijven die vrijwillig zijn aangesloten, verplichten zich de cao's integraal toe te passen op alle bij hun in dienst zijnde werknemers. De vrijwillige aansluiting geldt voor onbepaalde tijd, maar minimaal voor de duur van vijf jaar.

* Onder 'mengvoeder producerende ondernemingen' vallen ondernemingen die in hoofdzaak** diervoedergrondstoffen verwerken ten behoeve van landbouwhuisdieren***. Het gaat daarbij niet om de be- en verwerkers van granen en/of zaden noch om ondernemingen die graan en/of zaden op- of overslaan

** Met 'in hoofdzaak' wordt in dit artikel bedoeld meer dan 50% van de totale omzet.

*** Met Landbouwhuisdieren wordt in dit artikel bedoeld dieren die worden gehouden voor de productie van bijvoorbeeld melk, vlees, wol, veren of eieren of in verband met het berijden van dieren. Landbouwhuisdieren zijn bijvoorbeeld paarden, runderen, schapen, geiten, varkens, kippen, eenden, konijnen, parelhoenders, struisvogels, herten, lama's en fazanten - op voorwaarde dat ze voor productiedoeleinden worden gehouden. Denk aan een paardenmanege, een stoeterij, een veehouderij en dergelijke.

Geen landbouwhuisdieren zijn in ieder geval wormen, kokkels, muizen, cavia's, bijen, siervogels, duiven, katten en honden. Het kan voorkomen dat dieren bij het ene geval wel als landbouwhuisdier worden gehouden en in het andere geval niet. Bijvoorbeeld herten. De herten kunnen voor het vlees worden gehouden - dan zijn het landbouwhuisdieren. Worden de herten voor de sier gehouden, dan zijn het geen landbouwhuisdieren.

Artikel 3 Algemene bepalingen

1. Uitvoering

De uitvoering van de fonds-cao is aan SFGB opgedragen en geschiedt volgens de statuten en reglementen van de stichting. De statuten en reglementen van SFGB zijn een integraal onderdeel van deze fonds-cao en zijn als bijlagen aan deze cao gehecht. De statuten en reglementen zullen geen bepalingen bevatten in strijd met deze fonds-cao. SFGB kan de uitvoering delegeren aan een administrateur onder verantwoordelijkheid van het bestuur van SFGB.

2. Gegevensverstrekking

Werkgevers en werknemers zijn verplicht de gegevens te verstrekken die door SFGB dan wel die door de SFGB aangewezen administrateur in het kader van de uitvoering van de statuten of reglementen worden opgevraagd. Werkgevers en werknemers zijn verplicht zich te houden aan het bepaalde in de statuten en reglementen van SFGB. Indien de werkgever of de werknemer – ook na aanmaning – niet voldoet, is SFGB, danwel de door de stichting aangewezen administrateur, bevoegd deze gegevens zelf naar beste weten vast te stellen.

3. Uitwisseling van gegevens

SFGB en de door SFGB aangewezen administrateur zijn gerechtigd bij elkaar en de uitvoeringsinstelling gegevens op te vragen en uit te wisselen die nodig zijn voor een goede uitvoering van de regelingen, ongeacht de vraag of de betreffende gegevens al dan niet na aanmaning bij de werkgever zijn opgevraagd. Hierbij worden de bepalingen uit de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in acht genomen.

4. Rechten van werknemer en werkgever

In beginsel heeft iedere werknemer en iedere werkgever het recht deel te nemen aan c.q. gebruik te maken van (de resultaten van) de door SFGB gefinancierde of gesubsidieerde activiteiten. Deze activiteiten zijn opgenomen in het reglement van SFGB (bijlage 2) en zijn in doelstellingen uitgewerkt in de statuten van SFGB.

Artikel 4 Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven

1. Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven (SFGB)

Ter financiering van activiteiten op branche niveau is er een Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven (SFGB). De reglementen en statuten van dit fonds worden geacht onderdeel uit te maken van deze fonds-cao.

2. Doelstelling van SFGB

SFGB stelt zich ten doel het financieren, subsidiëren en ontwikkelen van activiteiten die gericht zijn op het in sociaal opzicht optimaal functioneren van de bedrijfstak Graanbe- en verwerkende bedrijven. Deze activiteiten zijn nader uitgewerkt in artikel 2 sub a tot en met r (zie bijlage 2) van het reglement SFGB. Uitgezonderd zijn het cao-overleg en de werkzaamheden van de redactiecommissie.

3. Bijdrage aan SFGB

- a. De werkgever is met ingang van 1 januari 2015 per kalenderjaar aan SFGB een financiële bijdrage per werknemer vallend onder de cao-schalen 1 tot en met 8 verschuldigd. De hoogte van het bedrag per werknemer vallen onder de cao-schalen 1 tot en met 8 is in 2025 € 125,-. Eventuele aanpassingen worden jaarlijks gepubliceerd op www.graancao.nl/.
- b. De hoogte van de bijdrage kan jaarlijks door cao-partijen overeenkomstig het bepaalde in het reglement van SFGB worden gewijzigd. Voor de vaststelling van de bijdrage worden alle werknemers die op 1 januari van enig jaar in dienst zijn van de werkgever en vallen onder de fonds-cao meegenomen.
- c. De werkgever ontvangt in het eerste kwartaal van ieder jaar een nota met de verschuldigde bijdrage.
- d. De bestemming van de in sub a bedoelde bijdrage aan SFGB wordt vastgesteld door het bestuur, zoals is uitgewerkt in de artikel 8 van het Reglement Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven (bijlage 2).

Artikel 5 Slotbepalingen

Duur van de fonds-cao

Deze fonds-cao heeft een looptijd van 1 januari 2025 tot 1 januari 2030. Indien geen van de partijen bij deze fonds-cao uiterlijk drie maanden voor het eindigen van de duur door middel van een aangetekend schrijven aan de wederpartij heeft opgezegd, wordt de fonds-cao geacht telkens voor een jaar stilzwijgend te zijn verlengd.

Partijen ter ener zijde

Nederlandse Vereniging Diervoederindustrie (Nevedi)

Partijen ter andere zijnde

FNV

CNV

Bijlagen bij de fonds-cao

1. Statuten Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven
2. Reglement Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven (fonds-cao)
3. Reglement tegemoetkoming EVC-traject
4. Reglement tegemoetkoming POB
5. Reglement tegemoetkoming loopbaancheck
6. Reglement tegemoetkoming Wajong
7. Reglement tegemoetkoming Financiële pensioenscan
8. Reglement dispensatieverzoek

Bijlage 1

Statuten Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven

Statuten Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven

Begrippen

Artikel 1

1. In deze statuten hebben de volgende begrippen de daarachter vermelde

Betekenis

- a. bestuur betekent het bestuur van de stichting, tenzij anders vermeld.
- b. bestuurder betekent een lid van het bestuur.
- c. Cao betekent de collectieve arbeidsovereenkomst graanbe- en/of verwerkende bedrijven.
- d. Cao- partijen betekent de werkgeversorganisatie en de werknemersorganisaties gezamenlijk;
- e. Fonds-cao betekent de collectieve arbeidsovereenkomst Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven;
- f. statuten betekent de statuten van de stichting.
- g. stichting en SFGB betekent de stichting waarvan de interne organisatie wordt beheerst door deze statuten, te weten de stichting: Stichting Sociaal Fonds graanbe- en/of verwerkende bedrijven, ingeschreven in het handelsregister onder nummer 54042119.
- h. werkgever betekent iedere natuurlijke of rechtspersoon die uitsluitend of in hoofdzaak het graanbe- en/of verwerkend bedrijf uitoefent, voor zover de betrokken onderneming valt onder de werkingssfeer van de Cao;
- i. werkgeversorganisatie betekent de werkgevers organisatie die partij is bij de Fonds-cao;
- j. werknemer betekent een werknemer die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten met de werkgever, voor zover zijn/haar functie valt onder het bereik van het referentieraster als vermeld in het Handboek Functiewaardering Cao Graanbe- en verwerkende bedrijven, zijnde bijlage A.1. van de Cao, of voor zover de aard van de werkzaamheden daarmee vergelijkbaar is;
- k. werknemersorganisaties betekent de werknemersorganisaties die partij zijn bij de Fonds-cao.

2. Verwijzingen naar artikelen zijn verwijzingen naar artikelen van deze statuten, tenzij uitdrukkelijk anders aangegeven. Met verwijzingen in deze statuten naar 'hij' wordt tevens bedoeld te verwijzen naar 'zij'. Met verwijzingen in deze statuten naar 'zijn' (anders dan als werkwoord) of 'hem' wordt tevens bedoeld te verwijzen naar 'haar'.

Naam en zetel

Artikel 2

1. De stichting draagt de naam: Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven, hierna te noemen de stichting en is opgericht voor onbepaalde tijd.
2. Zij heeft haar zetel te Rijswijk.

Doel

Artikel 3

De stichting stelt zich ten doel het innen van de ingevolge de fonds-cao verschuldigde bijdragen. Daarnaast stelt de stichting zich ten doel het financieren, subsidiëren en ontwikkelen van activiteiten die gericht zijn op het in sociaal opzicht optimaal functioneren van de bedrijfstak graanbe- en verwerkende bedrijven. Deze activiteiten zijn nader uitgewerkt in artikel 2 sub a tot en met r van het reglement SFGB. Uitgezonderd zijn het cao-overleg en de werkzaamheden van de redactiecommissie.

Vermogen

Artikel 4

Het vermogen van de stichting zal worden gevormd door:

- bijdragen welke ingevolge de fonds-cao aan de stichting verschuldigd zijn;
- subsidies en donaties;

- schenkingen, erfstellingen en legaten;
- renten en andere opbrengsten van bezittingen van de stichting;
- overige wettige middelen.

Bestuur

Artikel 5

1. Het bestuur bestaat uit vier of zes bestuurders. De gezamenlijke werkgeversorganisaties en de gezamenlijke werknemersorganisaties benoemen ieder een gelijk aantal bestuurders, te weten ieder twee bestuurders dan wel ieder drie bestuurders.
2. Bestuurders worden benoemd voor een periode van ten hoogste vier jaar. Aftredende bestuurders zijn onbeperkt herbenoembaar.
3. Het bestuur benoemt uit de bestuurders van werkgeverszijde een werkgeversvoorzitter, en uit de bestuurders van werknemerszijde een werknemersvoorzitter, telkens voor de duur van twee jaar. Deze voorzitters treden beurtelings voor de duur van twee jaar op als voorzitter en secretaris, van het stichtingsbestuur. Bij ontstentenis of afwezigheid van de voorzitter treedt in diens plaats de secretaris. De secretaris vervult tevens de functie van penningmeester.

Bestuur defungeren, ontstentenis en belet

Artikel 6

1. Een bestuurder defungeert:
 - a. door zijn overlijden;
 - b. door het verstrijken van de tijd waarvoor hij is benoemd;
 - c. door zijn aftreden;
 - d. door zijn ontslag door de instantie/organisatie, die het betrokken bestuurder heeft benoemd. Deze mededeling dient schriftelijk aan het bestuur worden gedaan;
 - e. door zijn ontslag door de rechtbank;
 - f. door het verlies van het vrije beheer over zijn vermogen;
 - g. op het moment dat hij geen deel meer uitmaakt van één van de cao-partijen en niet meer actief betrokken is bij de onderhandelingen.
2. Bij het ontstaan van een (of meer) vacature(s) in het bestuur, zijn de werkgevers- casu quo werknemersorganisaties verplicht om zo spoedig mogelijk in de bestaande vacature(s) te voorzien.
3. Indien één of meer bestuurders ontbreken, vormen de overgebleven bestuurders of de overgebleven bestuurder een bevoegd bestuur, onverminderd de verplichting zo spoedig mogelijk in de bestaande vacature te voorzien. Bij ontstentenis of belet van een bestuurder zijn de overige bestuurders met het bestuur belast. In geval van ontstentenis of belet van alle bestuurders berust het bestuur tijdelijk bij een of meer jaarlijks door het bestuur voor deze situatie aangewezen personen. Indien geen aanwijzing als bedoeld in de voorgaande volzin heeft plaatsgevonden, zijn de werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties tezamen bevoegd een of meer personen aan te wijzen die tijdelijk met het bestuur belast zijn. Voor de gedurende deze periode verrichte bestuursdaden worden de aangewezen personen met een bestuurder gelijkgesteld.
4. Er is sprake van ontstentenis als een vacature ontstaat door aftreden of ontslag waarbij geen directe opvolger is benoemd of door overlijden van een bestuurder. Van belet is in elk geval sprake indien een bestuurder wegens:
 - a. schorsing;
 - b. ziekte langer dan twee maanden; of
 - c. onbereikbaarheid, langer dan twee maanden, tijdelijk niet bevoegd of in staat is de aan de bestuurder bij of krachtens de wet, deze statuten of reglementen van de stichting toegekende taken of bevoegdheden uit te oefenen.

Taak, bevoegdheid en beloning

Artikel 7

1. Het bestuur is belast met het besturen van de stichting. Iedere bestuurderricht zich bij de vervulling van diens taak naar het belang van de stichting en de daaraan verbonden organisatie.
2. Iedere bestuurder is gehouden te handelen in overeenstemming met de statuten.
3. Binnen de gezamenlijke verantwoordelijkheid van een meerhoofdig bestuur kunnen de taken tussen de bestuurders onderling worden verdeeld.
4. Het bestuur kan als zodanig één of meer van zijn bevoegdheden, mits duidelijk omschreven, aan anderen verlenen. Degene die aldus bevoegdheden uitoefent, handelt in naam en onder verantwoordelijkheid van het bestuur.
5. Het bestuur is bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten tot verkrijging, vervreemding of bezwaring van registergoederen en tot het aangaan van overeenkomsten waarbij de stichting zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een ander verbindt.
6. Zij hebben wel recht op vergoeding van de door hen in de uitoefening van hun functie gemaakte kosten.

Vertegenwoordiging

Artikel 8

1. De stichting wordt vertegenwoordigd door het bestuur. Voorts kan de stichting worden vertegenwoordigd door de secretaris en voorzitter gezamenlijk.
2. Het bestuur kan besluiten tot het verlenen van volmacht aan één of meer bestuurders alsook aan derden, om de stichting binnen de grenzen van die volmacht te vertegenwoordigen. Het bestuur kan voorts besluiten aan gevolmachtigden een titel te verlenen.
3. Het bestuur zal van het toekennen van doorlopende vertegenwoordigingsbevoegdheid opgave doen bij het handelsregister van de Kamer van Koophandel.

Besluitvorming en tegenstrijdig belang

Artikel 9

1. Bestuursvergaderingen worden gehouden zo dikwijls de voorzitter of een van de overige bestuurders zulks wensen, doch ten minste twee maal per jaar.
2. De bijeenroeping van een bestuursvergadering geschiedt door de voorzitter of door tenminste twee van de overige bestuurders, dan wel namens deze(n) door de secretaris, en wel schriftelijk onder opgaaf van de te behandelen onderwerpen, op een termijn van ten minste zeven dagen, de dag van de oproeping en die van de vergadering niet meegerekend. Indien de bijeenroeping niet schriftelijk heeft plaatsgevonden, of onderwerpen aan de orde komen die niet bij de oproeping werden vermeld, dan wel de bijeenroeping heeft plaatsgevonden op een termijn korter dan zeven dagen, is besluitvorming niettemin mogelijk, mits alle in functie zijnde bestuurders op de vergadering aanwezig of vertegenwoordigd zijn. In spoedeisende gevallen kan de voorzitter van het bestuur besluiten van de wijze van oproeping en/of de termijn van oproeping af te wijken.
3. Bestuursvergaderingen kunnen ook worden gehouden door middel van telefonische- of videoconferenties, of door middel van enig ander communicatiemiddel, mits elke deelnemende bestuurder door alle anderen gelijktijdig kan worden gehoord.
4. Toegang tot de vergaderingen hebben de bestuurders alsmede zij die door de op de vergadering aanwezige bestuurders worden toegelaten.
5. Een bestuurder kan zich door een schriftelijk door hem daartoe gevolmachtigd medebestuurder op een vergadering laten vertegenwoordigen, met dien verstande dat een bestuurder die is benoemd door de werkgeversorganisatie alleen een medebestuurder die ook is benoemd door de werkgeversorganisatie kan vertegenwoordigen, dan wel dat een bestuurder die is benoemd door de werknemersorganisatie alleen een medebestuurder die ook is benoemd door de werknemersorganisatie, kan vertegenwoordigen.
6. Van de bestuurders wordt verwacht dat zij waar mogelijk besluiten op basis van consensus. Indien er geen consensus kan worden bereikt ten aanzien van een voorstel, wordt het betreffende voorstel in stemming gebracht. In de vergaderingen van het bestuur kunnen slechts

besluiten worden genomen indien tenminste twee bestuurders, benoemd door de werkgeversorganisatie en twee bestuurders, benoemd door de werknemersorganisaties, zoals vermeld in artikel 5, aanwezig of vertegenwoordigd zijn. Indien in een bestuursvergadering niet ten minste twee bestuurders, benoemd door de werkgeversorganisatie en twee bestuurders, benoemd door de werknemersorganisaties aanwezig of vertegenwoordigd zijn, wordt een nieuwe vergadering bijeengeroepen, te houden tenminste veertien dagen later, maar uiterlijk binnen dertig dagen na de eerste. In deze vergadering kunnen de in de eerste vergadering aan de orde zijnde besluiten worden genomen ongeacht het aantal aanwezige of vertegenwoordigde bestuurders.

7. De op de bestuursvergadering aanwezige bestuurders van de werkgeversorganisatie brengen evenveel stemmen uit als de op de bestuursvergadering aanwezige bestuurders van de werknemersorganisaties. Is het aantal ter vergadering aanwezige of vertegenwoordigde bestuurders van de werkgeversorganisaties even groot als het aantal ter vergadering aanwezige of vertegenwoordigde bestuurders van de werknemersorganisaties, dan brengt iedere bestuurder één stem uit. Is het aantal ter vergadering aanwezige of vertegenwoordigde bestuurders van de werkgeversorganisaties niet even groot als het aantal ter vergadering aanwezige of vertegenwoordigde bestuurders van de werknemersorganisaties, dan brengen de bestuurders van de werkgeversorganisaties tezamen evenveel stemmen uit als de bestuurders van de werknemersorganisaties tezamen, met dien verstande dat iedere bestuurder een stem heeft en één bestuurder niet meer stemmen kan uitbrengen als de overige bestuurders tezamen.
8. Besluiten worden genomen met gewone meerderheid van stemmen, tenzij deze statuten anders bepalen. Blanco stemmen worden geacht niet te zijn uitgebracht. Bij staking van stemmen is het voorstel verworpen.
9. Alle stemmingen zijn mondeling, tenzij de stemming personen betreft. Dan vindt de stemming schriftelijk plaats. De stemming is eveneens schriftelijk als een bestuurder dat verlangt.
10. De vergaderingen worden geleid door de voorzitter. Bij zijn afwezigheid wordt een vergadering geleid door de secretaris. Bij zijn afwezigheid van zowel de voorzitter als de secretaris voorziet de vergadering zelf in haar leiding.
11. Van het verhandelde in de vergadering worden door de voorzitter van de vergadering aangewezen persoon notulen opgemaakt. In plaats van notulen kan het bestuur besluiten dat er een besluitenlijst en/of actiepuntenlijst wordt opgesteld.
12. Het bestuur kan ook buiten vergadering (schriftelijk) besluiten, mits alle bestuurders zich schriftelijk omtrent het desbetreffende voorstel hebben uitgesproken. Van een besluit buiten vergadering wordt onder bijvoeging van de ingekomen antwoorden door de secretaris een relaas opgemaakt, dat na medeondertekening door de voorzitter bij de notulen wordt gevoegd.
13. In alle geschillen omtrent stemmingen niet bij de statuten voorzien, beslist de voorzitter.
14. Een bestuurder waakt tegen een tegenstrijdig belang tussen zichzelf en de stichting.
15. Indien een bestuurder van een meerhoofdig bestuur een direct of indirect persoonlijk belang heeft dat tegenstrijdig is met het belang van de stichting of de daaraan verbonden organisatie, dient hij dit te melden aan de het bestuur.
16. De bestuurder neemt niet deel aan de beraadslagingen over de aangelegenheid waarbij het tegenstrijdig belang speelt, hij heeft ter zake geen stemrecht en telt niet voor een mogelijk quorum dat bij de besluitvorming geldt.
17. Als alle bestuurders een tegenstrijdig belang hebben met de stichting, kan het bestuur niettemin besluiten nemen, mits onder schriftelijke vastlegging van de overwegingen die aan het besluit ten grondslag liggen.
18. Het bestuur draagt te allen tijde zorg voor een zorgvuldige verslaglegging van de besluitvorming als er sprake is van een tegenstrijdig belang als bedoeld in lid 15 van dit artikel.

Administratie

Artikel 10

1. Het bestuur is verplicht van de vermogenstoestand van de stichting en van alles betreffende de werkzaamheden van de stichting, naar de eisen die voortvloeien uit deze werkzaamheden, op zodanige wijze een administratie te voeren en de daartoe behorende boeken, bescheiden en

- andere gegevensdragers op zodanig wijze te bewaren, dat te allen tijde de rechten en verplichtingen van de stichting kunnen worden gekend.
2. Het bestuur is bevoegd bepaaldelijk te omschrijven bevoegdheden geheel of gedeeltelijk te delegeren aan één of meer uit en door het bestuur aangewezen commissies, welke paritair tussen de werkgeversorganisatie en de werknemersorganisaties moeten zijn samengesteld.
 3. Het bestuur is verplicht de in dit artikel bedoelde boeken, bescheiden en andere gegevensdragers en de in artikel 15 bedoelde stukken gedurende zeven (7) jaren te bewaren, onverminderd het in artikel 14 lid 5 bepaalde.

Beheer van de geldmiddelen

Artikel 11

1. De geldmiddelen van de stichting moeten, voor zover zij niet in contanten aanwezig zijn of overeenkomstig artikel 12 zijn belegd, zijn gestort op een ten name van de stichting staande bankrekening. Het bestuur wijst de bankinstelling casu quo bankinstellingen aan, waarbij bankrekeningen kunnen worden geopend.
2. De geldswaardige papieren van de stichting zullen bij een door het bestuur aan te wijzen bankinstelling in open bewaargeving worden gegeven. De beschikking over – dan wel de toegang tot deze geldswaardige papieren is slechts mogelijk door twee personen gezamenlijk, hiertoe door het bestuur gemachtigd, onverminderd het in artikel 7 bepaalde.
3. Het bestuur is belast met het beheer van het vermogen van de stichting.
4. Het bestuur zal de kosten van beheer van de geldmiddelen en de wijze van verrekening van die kosten vaststellen.
5. Het vermogen van de stichting dient ter verwezenlijking van de doelen van de stichting.

Belegging

Artikel 12

Belegging van gelden dient op solide wijze plaats te vinden.

Boekjaar

Artikel 13

Het boekjaar van de stichting is gelijk aan het kalenderjaar.

Begroting

Artikel 14

1. Het bestuur stelt jaarlijks een begroting op van de ontvangsten en uitgaven voor het komende boekjaar die is ingericht en gespecificeerd overeenkomstig de in artikel 4 van de fonds-cao genoemde bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten.
2. De vastgestelde begroting wordt op verzoek toegezonden aan belanghebbenden tegen vergoeding van de daaraan verbonden kosten.

Jaarstukken en verantwoording

Artikel 15

1. Jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar stelt het bestuur een door een registeraccountant of een accountants-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde balans, rekening van baten en lasten en verslag over de toestand van de stichting vast. Het verslag moet overeenkomstig de in artikel 4 lid 2 van de fonds-cao genoemde bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten zijn gespecificeerd. Uit het verslag en de accountantsverklaring moet blijken dat de uitgaven conform de bestedingsdoelen zijn gedaan. Tegelijkertijd legt het bestuur in het verslag rekenschap af van het gevoerde beleid. Deze stukken worden door het bestuur in een vergadering, te houden binnen zes maanden na afloop van het boekjaar, vastgesteld en ten blijke daarvan door alle bestuurders ondertekend. Goedkeuring van dit verslag leidt tot decharge van het bestuur over het betreffende boekjaar.
2. Het verslag en de accountantsverklaring als bedoeld in lid 1 worden ter kennis gebracht van de werkgeversorganisatie en werknemersorganisaties. De vorenbedoelde stukken zullen ten

- kantore van de stichting ter inzage worden gelegd voor belanghebbenden alsmede op één of meer door de minister van SZW aan te wijzen plaatsen.
3. Het verslag en de accountantsverklaring wordt op aanvraag aan de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

Verplichting van door de stichting gesubsidieerde instellingen

Artikel 16

1. Bij een aanvraag om subsidie dient door de betrokken instelling een begroting te worden ingezonden, gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten genoemd in artikel 4 lid 2 van de fonds-cao.
Jaarlijks, binnen vijf maanden na afloop van het boekjaar, zal een gesubsidieerde instelling aan het bestuur van de stichting een door een registeraccountant of accountants-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring overleggen over de besteding van de gelden, welke verklaring moet zijn gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten genoemd in artikel 2 sub a tot en met r 4-lid 2 van het reglement SFGB. Deze verklaring moet een geïntegreerd deel uitmaken van het verslag over de financiële toestand van de stichting als bedoeld in artikel 15 lid 1 eerste alinea.
2. De door het bestuur aangewezen administrateur is gerechtigd alle inlichtingen te vragen aan door de stichting gesubsidieerde instellingen die zij nodig acht voor een goede uitvoering van de statuten en reglementen, alsmede inzage in begrotingen, rekeningen en verantwoording of accountantsrapporten en dergelijke stukken. De administrateur is geheimhouding verschuldigd inzake de door hem verkregen inlichtingen, ook tegenover het bestuur.
3. In door het bestuur aan te geven gevallen zal de administrateur niet de in lid 2 bedoelde bevoegdheid uitoefenen doch een door het bestuur aangewezen accountant als bedoeld in artikel 2:393 tweede lid BW.

Wijziging van de statuten en ontbinding van de stichting

Artikel 17

1. Het bestuur is bevoegd te besluiten tot wijziging van de statuten of tot ontbinding van de stichting, na verkregen toestemming van cao-partijen.
2. Een besluit tot wijziging van de statuten of tot ontbinding van de stichting kan slechts worden genomen met ten minste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen in een vergadering van het bestuur waarin ten minste twee/derde gedeelte van het aantal bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd is.
3. Is in een bestuursvergadering het voorgeschreven aantal bestuursleden niet aanwezig of vertegenwoordigd, dan kan in een volgende vergadering, mits niet eerder dan achtentwintig (28) dagen na de eerste vergadering gehouden, ongeacht het aantal aanwezige leden, met ten minste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen een besluit hierover worden genomen.
4. Een statutenwijziging treedt niet in werking dan nadat hiervan een notariële akte is opgemaakt. Tot het doen verlijden van de notariële akte is ieder bestuurslid bevoegd.

Vereffening

Artikel 18

1. Bij ontbinding van de stichting worden de bestuurders vereffenaars van het vermogen van de ontbonden stichting.
Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van deze statuten zoveel mogelijk van kracht.
2. Het besluit tot ontbinding van de stichting moet inhouden de bestemming van een eventueel batig saldo na vereffening, met dien verstande, dat dit overschot moet worden bestemd voor een doel dat zoveel mogelijk overeenstemt met het doel van de stichting, zoals gesteld in artikel 3 van deze statuten.
3. Na afloop van de vereffening blijven de boeken en bescheiden van de ontbonden stichting gedurende zeven jaar onder berusting van de door het bestuur aangewezen persoon.

Reglementen

Artikel 19

1. Het bestuur van de stichting kan reglementen vaststellen, waarin die onderwerpen worden geregeld, welke niet in de statuten zijn vervat.
2. Een reglement mag niet in strijd zijn met de wet of met deze statuten.
3. Het bestuur is te allen tijde bevoegd de reglementen te wijzigen of op te heffen.

Slotbepaling

Artikel 20

In alle gevallen waarin noch de wet, noch de statuten, noch de reglementen van de stichting voorzien, beslist het bestuur.

Inwerktreding

Artikel 21

De statuten zijn in werking getreden op 24 november 2011 en laatstelijk gewijzigd op 11 mei 2023

Bijlage 2

Reglement Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven (fonds-cao)

Reglement Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven

Artikel 1 Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in artikel 1 van deze fonds-cao.

Artikel 2 Realisering van het doel

Om de doelstellingen te realiseren financiert, subsidieert en ontwikkelt de stichting de volgende activiteiten ten behoeve van de branche graanbe- en verwerkende bedrijven:

- a. Het ontwikkelen en subsidiëren van het opleidingsplan alsmede de opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid, ten behoeve van alle werknemers en werkgevers in de graanbe- en verwerkende bedrijven.
- b. Het ontwikkelen, stimuleren en subsidiëren van projecten of activiteiten gericht op de verbetering van arbeidsomstandigheden binnen de graanbe- en verwerkende bedrijven of op de totstandkoming of verbetering van bedrijfsbeleid op dit terrein.
- c. Het geven van voorlichting en informatie aan alle werkgevers en werknemers in de graanbe- en verwerkende branche over de rechtsgevolgen die voortvloeien uit de cao en fonds-cao en/of andere wettelijke voorschriften die op het terrein van de arbeidsvoorwaarden liggen.
- d. Het geven van een eenduidige uitleg en toepassing van de bepalingen van de cao en de fonds-cao en het voorkomen van geschillen over de uitleg en toepassing van de cao en de fonds-cao.
- e. Het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het geformaliseerde overleg – met uitzondering van het cao overleg – tussen sociale partners ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de graanbe- en verwerkende bedrijven.
- f. Het uitvoeren van werkzaamheden verbonden aan het bestuurlijke, financiële en administratieve beheer van de stichting.
- g. Het verzorgen van algemene informatie en publiciteit aan werknemers, werkgevers en direct belanghebbenden aangaande de vraag en het aanbod van arbeid, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de opleidingsmogelijkheden in de graanbe- en verwerkende bedrijven.
- h. De uitgifte van brochures, periodieken en kennisdragers, ~~in-/~~ exclusief cao-boekjes ten behoeve van alle werknemers en werkgevers in de graanbe- en verwerkende bedrijven in het belang van de arbeidsverhoudingen in de graanbe- en verwerkende bedrijven.
- i. De inzet van adviseurs die het bestuur ondersteunen bij zijn activiteiten en die tevens voorlichting en informatie met name op het gebied van scholing, vorming, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarktbeleid aan ondernemingen in de graanbe- en verwerkende bedrijven kunnen verstrekken.
- j. Het ontwikkelen en/of implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten die gericht zijn op de bevordering van arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid binnen de graanbe- en verwerkende bedrijven.
- k. Het ontwikkelen, stimuleren en subsidiëren van ontwikkelingen gericht op het bevorderen van medezeggenschap, participatie, personeelsvertegenwoordigingen en ondernemingsraden als vormen van overleg op ondernemingsniveau tussen werknemers en werkgevers in de graanbe- en verwerkende bedrijven.
- l. Het stimuleren en subsidiëren van de reïntegratie van arbeidsongeschikte of met werkloosheid bedreigde werknemers in de graanbe- en verwerkende bedrijven, alsmede het stimuleren van een betere aansluiting van de graanbe- en verwerkende bedrijven op de arbeidsmarkt.

- m. Het ontwikkelen, stimuleren, ~~en~~ subsidiëren en publiceren van projecten of onderzoeksactiviteiten op het gebied van opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en de arbeidsmarkt gericht op het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in de graanbe- en verwerkende bedrijven.
- n. Verstrekken van een tegemoetkoming in de kosten van een EVC-traject, zoals uitgewerkt in het reglement tegemoetkoming EVC-traject (bijlage 3).
- o. Verstrekken van een tegemoetkoming in de kosten van een Persoonlijk Ontwikkelingsbudget zoals uitgewerkt in het reglement tegemoetkoming POB (bijlage 4).
- p. Verstrekken van een tegemoetkoming in de kosten van een loopbaancheck zoals uitgewerkt in het reglement tegemoetkoming loopbaan check (bijlage 5).
- q. Verstrekken van een tegemoetkoming in de kosten van het plaatsen van een Wajonger zoals uitgewerkt in het reglement tegemoetkoming Wajong (bijlage 6).
- r. Verstrekken van een tegemoetkoming in de kosten van een financiële pensioenscan zoals uitgewerkt in het Reglement tegemoetkoming financiële pensioenscan (bijlage 7).

Artikel 3 Aanleveren gegevens door werkgever

1. De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door de administrateur van SFGB bepaald, de gegevens te verstrekken die de administrateur nodig heeft om de door de werkgever verschuldigde bijdrage vast te stellen
2. De werkgever is verplicht om ieder jaar uiterlijk voor 1 februari aan het SFGB of de door het SFGB aangewezen administrateur, opgave te doen van het aantal werknemers die op 1 januari van het desbetreffende jaar in dienst zijn van werkgever en vallen onder de fonds-cao.
3. Indien de werkgever niet voldoet aan de hiervoor genoemde verplichtingen is hij in verzuim, zonder dat er sprake is van opzet of grove schuld.

Indien de werkgever niet voldoet aan de hiervoor genoemde verplichtingen en dit aan zijn opzet of grove schuld is te wijten, is er sprake van een vergrijp.

4. De werkgever is verplicht om verder de inlichtingen te verschaffen die SFGB noodzakelijk acht voor een goede uitvoering van de regeling. Indien de werkgever, ook na aanmaning niet aan deze verplichting voldoet, zal het SFPB deze gegevens naar beste weten vaststellen.

Artikel 4 Betaling en invordering van de bijdragen

1. De administrateur stelt op basis van de opgave als bedoeld in artikel 3 lid 2 van dit reglement de over dat jaar verschuldigde bijdrage vast.
2. De werkgever is verplicht de verschuldigde bijdrage over de periode waarover die aan SFGB zijn verschuldigd te voldoen. Omdat voor de vaststelling van de bijdrage wordt uitgegaan van de gegevens van 1 januari, is het mogelijk dat in enig jaar de verschuldigde bijdrage betaald moet worden voor werknemers die later dat jaar niet meer in dienst zijn van de werkgever.
3. In het eerste kwartaal van ieder jaar ontvangt de werkgever een nota voor de door de werkgever over dat kalenderjaar te betalen bijdrage.
4. De werkgever is verplicht de nota te voldoen binnen veertien dagen na de dagtekening van de desbetreffende nota.

5. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim en wordt het gehele (resterende) bedrag direct opeisbaar. SFGB dan wel de administrateur is dan bevoegd te vorderen:
 - rente over het verschuldigde bedrag vanaf de dag volgend op de dag dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn;
 - vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten.
6. De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119 juncto artikel 6:120 BW, dat geldt op de datum waarop de rente door SFGB wordt gevorderd. De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van € 50,-.
7. De hoogte van de bijdrage zoals bedoeld in artikel 4 lid 3 sub a van de fonds-cao wordt jaarlijks voor 1 december vastgesteld door cao-partijen.
8. De verdeling van de op grond van artikel 4 lid 3 sub a van de fonds-cao ontvangen gelden wordt door het bestuur bepaald aan de hand van:
 - De ingediende subsidieaanvragen van de werkgevers- en werknemersorganisaties en de daarbij behorende begrotingen zoals nader uitgewerkt in artikel 9;
 - De begroting van de activiteiten van SFGB welke zijn opgenomen in artikel 2 van dit reglement.

Artikel 5 Ambtshalve vaststelling bijdrage

1. Indien de werkgever, ook na minimaal 1 aanmaning, niet aan de verplichting voldoet om het aantal werknemers op te geven, zal het SFGB het aantal werknemers en in verband daarmee het verschuldigde of het alsnog verschuldigde bedrag aan premie naar beste weten vaststellen en een ambtshalve aanslag opleggen en vermeerderen met 20%. Deze aanslag kan worden gevolgd door een boete ingeval van verzuim en/of vergrijp.
2. Indien de werkgever ook in het jaar volgend op die waarin de eerste ambtshalve aanslag werd opgelegd, in gebreke blijft met het doen van de gevraagde opgave, zal het SFGB opnieuw een ambtshalve aanslag opleggen welke 20% uitgaat boven het bedrag van de eerste ambtshalve aanslag.
3. Indien de werkgever op enig moment alsnog aan zijn verplichting voldoet tot opgave van het aantal werknemers en deze voorzien is (zijn) van een verklaring van een register accountant of accountants-administratieconsulent, dan zullen de ambtshalve opgelegde aanslagen met terugwerkende kracht worden gecorrigeerd naar de juiste, bekende, aantal werknemers.

Artikel 6 Boete in geval van niet nakoming van de verplichtingen

1. In geval van niet nakoming door de werkgever van de verplichting(en), kan SFGB een boete opleggen. Met niet nakoming wordt bedoeld: het niet indienen van de opgave, het niet tijdig indienen van de opgave, en het doen van een inhoudelijk niet juiste en/of niet volledige opgave als bedoeld in artikel 3 lid 2 van dit reglement.
2. Het SFGB is bevoegd om bij verzuim een boete op te leggen aan de werkgever van 5% van het verschuldigde of het alsnog verschuldigde bedrag aan premie met inachtnaam van de maxima zoals weergegeven in lid 5 van dit artikel. Na de 1e overtreding gelden hogere percentages.

3. Het SFGB is bevoegd om bij vergrijp een boete op te leggen aan de werkgever van 25% van het verschuldigde bedrag aan premie met inachtneming van de maxima zoals weergegeven lid 5 van dit artikel. Na de 1e overtreding gelden hogere percentages.
4. SFGB deelt bij het opleggen van een boete schriftelijk de gronden mede alsook de duur van de op te leggen maatregel. SFGB stemt de boete af op de ernst van de gedraging, de mate waarin de werkgever de gedraging verweten kan worden en de omstandigheden waarin de werkgever verkeert.
5. De afstemming is weergegeven in de navolgende schema's;

I. Niet indienen van de opgave

	1 ^e overtreding	2 ^e overtreding	3 ^e e.v. overtreding
Verzuimboete	5%, max. € 5.000,- geen boete indien geen premienadeel	7,5%, max. € 5.000,-	7,5%, max. € 5.000
Vergrijpboete	25%, geen maximum bedrag	37,5%, geen maximum bedrag	37,5%, geen maximum bedrag

NB: De boete die in dit geval wordt opgelegd komt bovenop de ambtshalve aanslag als bedoeld in artikel 5 van dit reglement.

II. Niet-tijdig indienen van de opgave

	1 ^e overtreding	2 ^e overtreding	3 ^e e.v. overtreding
Verzuimboete	5%, max. € 500,- geen boete indien geen premienadeel	7,5%, max. € 1.500,-	7,5%, max. € 5.000,-
Vergrijpboete	25%, max. € 2.500,-	37,5%, max. € 5.000,-	37,5%, geen maximum bedrag

III. Doen van een inhoudelijk niet juiste en/of niet volledige opgave

	1 ^e overtreding	2 ^e overtreding	3 ^e e.v. overtreding
Verzuimboete	5%, max. € 1.500,- geen boete indien geen premienadeel	7,5%, max. € 2.500,-	7,5%, max. € 5.000,-
Vergrijpboete	25%, geen maximum bedrag	37,5%, geen maximum bedrag	37,5%, geen maximum bedrag

Artikel 7 Overdracht bevoegdheid

Voor wat betreft de invordering van premies dragen partijen bij deze cao hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen de als bedoeld in artikel 15 Wet cao en artikel 3 lid 4 van de Wet AVV, van bepalingen van de cao over aan SFGB.

Artikel 8 Begroting

Het bestuur van SFGB stelt voorafgaand aan ieder boekjaar een begroting van inkomsten en uitgaven van de SFGB vast, die is ingericht en gespecificeerd overeenkomstig de in artikel 4 van de fonds-cao genoemde bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten. De begroting is voor de betrokken werkgevers en werknemers beschikbaar. De begroting omvat:

- de inkomsten als bedoeld in artikel 4 van de statuten;
- financiering en subsidiëring van activiteiten als bedoeld in artikel 3 van de statuten;
- de kosten van administratie, secretariaat en bestuur.
- eventuele andere lasten

Artikel 9 Toekenning van subsidie aan werkgevers- en werknemersorganisaties en werkwijze

1. Werkgevers- en werknemersorganisaties kunnen voor het uitvoeren van activiteiten bij SFGB een aanvraag doen voor financiering dan wel subsidiëring daarvan. De aanvraag dient schriftelijk bij het bestuur te worden ingediend en wel:
 - voor eenmalige subsidies: zo spoedig mogelijk;
 - voor periodieke subsidies: jaarlijks voor de 1e december voorafgaand aan het jaar waarop de subsidieaanvraag betrekking heeft.

Bij een aanvraag om subsidie dient een begroting te worden ingezonden, gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten genoemd in artikel 4 lid 2 van de fonds-cao.

2. Behoudens een subsidie voor activiteiten waarvan de kosten verantwoord worden door middel van een gespecificeerde factuur van een derde, dient de verantwoording omtrent de besteding van de ontvangen gelden vergezeld te gaan van een accountantsverklaring als bedoeld in artikel 2:393 tweede lid BW. De verantwoording wordt schriftelijk bij het bestuur ingediend, en wel:
 - voor eenmalige subsidies: zo spoedig mogelijk na de besteding van deze gelden
 - voor periodieke subsidies: jaarlijks voor de 15e mei volgend op het jaar waarop de subsidie betrekking had.

De verantwoording moet zijn gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten genoemd in artikel 4 lid 2 van de fonds-cao.

3. Het bestuur is bevoegd nadere voorschriften te geven waaraan de bij de subsidieaanvraag mee te zenden begroting c.q. schriftelijke verantwoording dient te voldoen.
4. Bij toekenning van subsidies aan werkgevers- en werknemersorganisaties zullen daarbij nimmer meer gelden aan de werknemersorganisaties ter beschikking worden gesteld dan aan de werkgeversorganisaties en omgekeerd.
5. Aan de toekenning van subsidies aan werkgevers- en werknemersorganisaties is de voorwaarde verbonden dat de betreffende gelden niet kunnen worden gestort in stakingskassen of weerstandskassen, of dergelijke fondsen.

Artikel 10 Toekenning van tegemoetkoming aan individuele werkgever

1. Het recht op verstrekking voor individuele werkgevers op het gebied van tegemoetkoming EVC-trajecten is geregeld in het Reglement tegemoetkoming EVC (bijlage 3).
2. Het recht op verstrekking voor individuele werkgevers op het gebied van tegemoetkoming persoonlijk ontwikkelbudget voor niet functie gebonden scholing is geregeld in het Reglement tegemoetkoming POB (bijlage 4).

3. Het recht op verstrekking voor individuele werkgevers op het gebied van tegemoetkoming loopbaancheck is geregeld in het Reglement tegemoetkoming loopbaancheck (bijlage 5).
4. Het recht op verstrekking voor individuele werkgevers op het gebied van Wajong is geregeld in het Reglement tegemoetkoming Wajong (bijlage 6).
5. Het recht op verstrekking voor individuele werkgevers op het gebied van financiële pensioenscan is geregeld in het Reglement tegemoetkoming financiële pensioenscan (bijlage 7).

Artikel 11 Inwerkingtreding

Dit reglement treedt in werking met ingang van 1 januari 2025 en is laatstelijk gewijzigd per 1 januari 2025.

Bijlage 3

Reglement tegemoetkoming EVC-traject

Artikel 1 Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in artikel 1 van deze fonds-cao.

Voorts wordt in de reglement verstaan onder:

EVC: Erkenning van Verworven Competenties.

Artikel 2 Tegemoetkoming EVC-traject

1. Een werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd kan één maal per vijf jaar gebruik maken van zijn individueel recht op EVC binnen werktijd.
2. Indien de werknemer van functie is veranderd en/of met de werknemer een ontwikkeltraject is overeengekomen waar EVC onderdeel van uitmaakt, kan de werknemer één maal per twee jaar gebruik maken van zijn individueel recht op EVC binnen werktijd.
3. De werkgever heeft de mogelijkheid een werknemer te verplichten een EVC-traject te volgen.
4. Op verzoek van de werknemer kan scholing om een naast hoger WEB-niveau te behalen, ook onderdeel zijn van een EVC-traject. Het bestuur kan in het geval van een (BBL-)opleiding een jareneis stellen.
5. Werknemers die bij reorganisaties boventallig worden verklaard, kunnen gebruik maken van hun individueel recht op EVC.

Artikel 3 Voorwaarden voor een tegemoetkoming

1. De werknemer is werkzaam bij een werkgever in de zin van de fonds-cao
2. De werknemer is werknemer in de zin van de fonds-cao.
3. De werkgever heeft de bijdrage SFGB afgedragen.
4. De werkgever heeft tijdens de duur van het EVC-traject het salaris van werknemer doorbetaald.
5. De werkgever vraagt de financiering aan via het 'aanvraagformulier Financiering Erkenning Verworven Competenties' inclusief de bijbehorende stukken. Het formulier is te downloaden via www.graanco.nl.
6. De werknemer dient bij het 'aanvraagformulier Financiering Erkenning Verworven Competenties' de volgende stukken mee te sturen:
 - Een kopie van de salarisspecificatie van de werknemer over de periode waarin het EVC-traject is gevolgd;
 - Een kopie van de rekening van het EVC-traject;
 - Een kopie van een bewijs van deelname aan het EVC-traject;
 - Indien van toepassing een bewijs waaruit de hoogte blijkt van de (te) ontvangen subsidie of tegemoetkoming van een ander dan SFGB zoals bedoeld in artikel 4.

Artikel 4 Uitsluitingsgrond

Het recht op een tegemoetkoming vervalt indien de werkgever of werknemer:

- Via een andere regeling recht heeft op een tegemoetkoming of subsidie die gelijk of hoger is dan de tegemoetkoming uit deze regeling. Een gedeeltelijke tegemoetkoming of subsidie wordt in mindering gebracht op de tegemoetkoming.
- Een opleiding volgt in het kader van door de overheid bekostigd beroepsonderwijs
- Een cursus volgt die wordt gesubsidieerd uit het Europees Sociaal Fonds.

Artikel 5 Hoogte van de tegemoetkoming

1. De tegemoetkoming aan de werkgever bedraagt maximaal € 787,50¹ per werknemer. De hoogte van het bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd aan de hand van de loonstijging in de (arbeidsvoorwaarden)cao Graanbe- en verwerkende Bedrijven of door cao-partijen.
2. De tegemoetkoming wordt verstrekt voor zolang de beschikbare middelen hiervoor aanwezig zijn. De datum van binnenkomst van de declaratie bepaalt onder welk kalenderjaar een EVC-traject gebudgetteerd wordt.

Artikel 6 Toekenning en betaling van de tegemoetkoming

1. Na ontvangst van het aanvraagformulier en als aan alle gestelde voorwaarden is voldaan, betaalt SFGB de tegemoetkoming binnen één maand uit.
2. SFGB verstrekt bij iedere betaling een specificatie en de berekening van de tegemoetkoming.
3. Indien de werkgever de declaratie niet getrouw en naar waarheid heeft ingevuld, kan de door SFGB onverschuldigd betaalde tegemoetkoming worden teruggevorderd.

Artikel 7 Slotbepalingen

1. In gevallen waarin toepassing van dit reglement tot onbillijkheden leidt, kan het bestuur een beslissing nemen in afwijking van de bepalingen van het reglement.
2. In onvoorziene gevallen beslist het bestuur.

Artikel 8 Inwerkingtreding

Dit reglement treedt in werking met ingang van 1 januari 2025.

¹ Peildatum 1 januari 2024

Bijlage 4

Reglement tegemoetkoming Persoonlijk OntwikkelingsBudget

Artikel 1 Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in artikel 1 van deze fonds-cao.

Voorts wordt in de reglement verstaan onder:

POB: Persoonlijk OntwikkelingsBudget.

Artikel 2 Tegemoetkoming POB

1. Een werknemer heeft één keer per twee jaar recht op een POB voor een niet functie gebonden opleiding.
2. De opleiding wordt aangevraagd door de werknemer zelf.
3. De werkgever faciliteert en schiet het bedrag van de opleiding voor aan de werknemer. De kosten van de opleiding boven de € 1312,50,- zijn voor rekening van de werknemer.
4. De opleiding vindt plaats buiten werktijd.
5. De werkgever heeft recht op een tegemoetkoming in de kosten.

Artikel 3 Voorwaarden voor een tegemoetkoming

1. De werknemer is werkzaam bij een werkgever in de zin van de fonds-cao
2. De werknemer is werknemer in de zin van de fonds-cao.
3. De werkgever heeft de bijdrage SFGB afgedragen.
4. De scholing is arbeidsmarkt gerelateerd. Hiermee wordt bedoeld dat de opleiding gebruikt moet kunnen worden op de arbeidsmarkt. SFGB toetst of hiervan sprake is.
5. De opleiding moet worden verzorgd door een erkend opleidingsinstituut.
6. De werkgever dient het 'aanvraagformulier Persoonlijk OntwikkelingsBudget' inclusief de bijbehorende stukken in. Het formulier is te downloaden via www.graancoo.nl.
7. De werkgever dient bij het 'aanvraagformulier Persoonlijk OntwikkelingsBudget' de volgende stukken mee te sturen:
 - Een kopie van de rekening van de opleiding
 - Een kopie van een bewijs van inschrijving en/of deelname aan de opleiding
 - Indien van toepassing een bewijs waaruit de hoogte blijkt van de (te) ontvangen subsidie of tegemoetkoming van een ander dan SFGB zoals bedoeld in artikel 4.
8. Het bestuur bekijkt en bepaalt per aanvraag of de subsidie in overeenstemming is met de doelstelling van de POB-subsidie. Er is geen beroep op precedentwerking mogelijk.

Artikel 4 Uitsluitingsgrond

Het recht op een tegemoetkoming vervalt indien de werknemer of de werkgever:

- Via een andere regeling recht heeft op een tegemoetkoming of subsidie die gelijk of hoger is dan de tegemoetkoming uit deze regeling. Een gedeeltelijke tegemoetkoming of subsidie wordt in mindering gebracht op de tegemoetkoming.
- Een opleiding volgt in het kader van door de overheid bekostigd beroepsonderwijs
- Een cursus volgt die wordt gesubsidieerd uit het Europees Sociaal Fonds.

Artikel 5 Hoogte van de tegemoetkoming

1. De tegemoetkoming aan de werkgever bedraagt maximaal € 1312,50² per twee jaar per werknemer. De hoogte van het bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd aan de hand van de loonstijging in de (arbeidsvoorwaarden)cao Graanbe- en verwerkende Bedrijven of door cao-partijen.
2. De tegemoetkoming kan in de periode van twee jaar verspreid danwel in gedeelten opgenomen worden.
3. De tegemoetkoming wordt verstrekt voor zolang de beschikbare middelen hiervoor aanwezig zijn. De datum van binnenkomst van de declaratie bepaalt onder welk kalenderjaar een opleiding gebudgetteerd wordt.

Artikel 6 Toekenning en betaling van de tegemoetkoming

1. Na ontvangst van de declaratie en als aan alle gestelde voorwaarden is voldaan, betaalt SFGB de tegemoetkoming binnen één maand uit.
2. SFGB verstrekt bij iedere betaling een specificatie en de berekening van de tegemoetkoming.
3. Indien de werkgever de declaratie niet getrouw en naar waarheid heeft ingevuld, kan de door SFGB onverschuldigd betaalde tegemoetkoming worden teruggevorderd.

Artikel 7 Slotbepalingen

1. In gevallen waarin toepassing van dit reglement tot onbillijkheden leidt, kan het bestuur een beslissing nemen in afwijking van de bepalingen van het reglement.
2. In onvoorziene gevallen beslist het bestuur.

Artikel 8 Inwerkingtreding

Dit reglement treedt in werking met ingang van 1 januari 2025.

² Peildatum 1 januari 2024

Bijlage 5

Reglement tegemoetkoming loopbaancheck

Artikel 1 Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in artikel 1 van deze fonds-cao.

Artikel 2 Tegemoetkoming loopbaancheck

1. De werknemer kan één keer per vijf jaar een loopbaancheck laten verrichten.
2. De werknemer heeft een vrije keus waar hij de loopbaancheck laat uitvoeren.
3. De werkgever vergoedt de kosten van de loopbaancheck aan de werknemer tot een maximum van € 787,50. De kosten boven de € 787,50³ zijn voor rekening van de werknemer zelf. De hoogte van het bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd aan de hand van de loonstijging in de (arbeidsvoorwaarden)cao Graanbe- en verwerkende Bedrijven of door cao-partijen.
4. De werkgever heeft recht op een tegemoetkoming in de kosten.

Artikel 3 Voorwaarden voor een tegemoetkoming

1. De werknemer is werkzaam bij een werkgever in de zin van de fonds-cao
2. De werknemer is werknemer in de zin van de fonds-cao.
3. De werkgever heeft de bijdrage SFGB afgedragen.
4. De werkgever dient het 'aanvraagformulier Financiering Loopbaancheck' inclusief de bijbehorende stukken in. Het formulier is te downloaden via www.graancoo.nl.
5. De werkgever dient bij het 'aanvraagformulier Financiering Loopbaancheck' de volgende stukken mee te sturen:
 - Een kopie van de rekening van de loopbaancheck
 - Een kopie van een bewijs van deelname aan de loopbaancheck
 - Indien van toepassing een bewijs waaruit de hoogte blijkt van de (te) ontvangen subsidie of tegemoetkoming van een ander dan SFGB zoals bedoeld in artikel 4.

Artikel 4 Uitsluitingsgrond

Het recht op een tegemoetkoming vervalt indien de werknemer:

- Via een andere regeling recht heeft op een tegemoetkoming of subsidie die gelijk of hoger is dan de tegemoetkoming uit deze regeling. Een gedeeltelijke tegemoetkoming of subsidie wordt in mindering gebracht op de tegemoetkoming.

Artikel 5 Hoogte van de tegemoetkoming

1. De tegemoetkoming aan de werkgever bedraagt maximaal € 787,50 per vijf jaar per werknemer.

³ Peildatum 1 januari 2024

2. De tegemoetkoming wordt verstrekt voor zolang de beschikbare middelen hiervoor aanwezig zijn. De datum van binnenkomst van de declaratie bepaalt onder welk kalenderjaar een opleiding gebudgetteerd wordt.

Artikel 6 Toekenning en betaling van de tegemoetkoming

1. Na ontvangst van de declaratie en als aan alle gestelde voorwaarden is voldaan, betaalt SFGB de tegemoetkoming binnen één maand uit.
2. SFGB verstrekt bij iedere betaling een specificatie en de berekening van de tegemoetkoming.
3. Indien de werkgever de declaratie niet getrouw en naar waarheid heeft ingevuld, kan de door SFGB onverschuldigd betaalde tegemoetkoming worden teruggevorderd.

Artikel 7 Slotbepalingen

1. In gevallen waarin toepassing van dit reglement tot onbillijkheden leidt, kan het bestuur een beslissing nemen in afwijking van de bepalingen van het reglement.
2. In onvoorziene gevallen beslist het bestuur.

Artikel 8 Inwerkingtreding

Dit reglement treedt in werking met ingang van 1 januari 2025.

Bijlage 6

Reglement tegemoetkoming Participatieplaatsen

Artikel 1 Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in artikel 1 van deze fonds-cao.

Artikel 2 Tegemoetkoming Wajong

Een werkgever heeft recht op een tegemoetkoming indien hij een medewerker behorend tot de in de Participatiewet omschreven doelgroep in dienst neemt.

Artikel 3 Voorwaarden voor een tegemoetkoming

1. De medewerker is werkzaam bij een werkgever in de zin van de fonds-cao
2. De medewerker is werknemer in de zin van de fonds-cao.
3. De werkgever heeft de bijdrage SFGB afgedragen.
4. De werkgever dient het 'aanvraagformulier Financiering Participatiewet' inclusief de bijbehorende stukken in. Het formulier is te downloaden via www.graancao.nl.
5. De werkgever dient bij het 'aanvraagformulier Financiering Participatiewet' de volgende stukken mee te sturen:
 - Een kopie van de arbeidsovereenkomst
 - Een kopie van een bewijs dat de persoon behoort tot de doelgroep als omschreven in de Participatiewet

Artikel 4 Hoogte van de tegemoetkoming

1. De tegemoetkoming aan de werkgever bedraagt maximaal € 5.000,- per medewerker behorend tot de doelgroep als omschreven in de Participatiewet. Het bestuur kan besluiten om € 500,- voor de plaatsing toe te kennen aan bedrijven die een dergelijk traject willen verkennen of in gang willen zetten. Deze € 500,- wordt later in minder gebracht op het bedrag van € 5000,-.
2. De tegemoetkoming wordt verstrekt voor zolang de beschikbare middelen hiervoor aanwezig zijn. De datum van binnenkomst van de declaratie bepaalt onder welk kalenderjaar een plaatsing gebudgetteerd wordt.

Artikel 5 Toekenning en betaling van de tegemoetkoming

1. Na ontvangst van de declaratie en als aan alle gestelde voorwaarden is voldaan, betaalt SFGB de tegemoetkoming binnen één maand uit.
2. SFGB verstrekt bij iedere betaling een specificatie en de berekening van de tegemoetkoming.
3. Indien de werkgever de declaratie niet getrouw en naar waarheid heeft ingevuld, kan de door SFGB onverschuldigd betaalde tegemoetkoming worden teruggevorderd.

Artikel 6 Slotbepalingen

1. In gevallen waarin toepassing van dit reglement tot onbillijkheden leidt, kan het bestuur een beslissing nemen in afwijking van de bepalingen van het reglement.
2. In onvoorziene gevallen beslist het bestuur.

Artikel 7 Inwerkingtreding

Dit reglement treedt in werking met ingang van 1 januari 2025.

Bijlage 7

Reglement tegemoetkoming Financiële pensioenscan

Artikel 1 Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in artikel 1 van deze fonds-cao.

Artikel 2 Tegemoetkoming financiële pensioenscan

1. De werknemer kan vanaf vijf jaar voorafgaand aan het bereiken van AOW-gerechtigde leeftijd een financiële pensioenscan laten verrichten.
2. De werknemer heeft een vrije keus waar hij de financiële pensioenscan laat uitvoeren.
3. Op verzoek van werknemer vergoedt werkgever de kosten van de financiële pensioenscan aan de werknemer tot een maximum van € 787,50. De kosten boven de € 787,50⁴ zijn voor rekening van de werknemer zelf. De hoogte van het bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd aan de hand van de loonstijging in de (arbeidsvoorwaarden)cao Graanbe- en verwerkende Bedrijven of door cao-partijen.
4. De werkgever heeft recht op een tegemoetkoming in de kosten.

Artikel 3 Voorwaarden voor een tegemoetkoming

1. De werknemer is werkzaam bij een werkgever in de zin van de fonds-cao
2. De werknemer is werknemer in de zin van de fonds-cao.
3. De werkgever heeft de bijdrage SFGB afgedragen.
4. De financiële pensioenscan is gericht op het inzichtelijk maken van keuzes rondom pensionering, waaronder het inzichtelijk maken van financiële scenario's.
5. De financiële pensioenscan wordt uitgevoerd door een onafhankelijke externe adviseur.
6. De werkgever dient het 'aanvraagformulier financiële pensioenscan' inclusief de bijbehorende stukken in. Het formulier is te downloaden via www.graanco.nl.
7. De werkgever dient bij het 'aanvraagformulier financiële pensioenscan' de volgende stukken mee te sturen:
 - Een kopie van de rekening van de financiële pensioenscan;
 - Een kopie van een bewijs dat het advies aan de betreffende medewerker is uitgebracht.

Artikel 4 Uitsluitingsgrond

Het recht op een tegemoetkoming vervalt indien de werknemer:

- via een andere regeling recht heeft op een tegemoetkoming of subsidie die gelijk of hoger is dan de tegemoetkoming uit deze regeling. Een gedeeltelijke tegemoetkoming of subsidie wordt in mindering gebracht op de tegemoetkoming.

⁴ Peildatum 1 januari 2024

Artikel 5 Hoogte van de tegemoetkoming

1. De tegemoetkoming aan de werkgever bedraagt maximaal € 787,50 per werknemer.
2. De tegemoetkoming wordt verstrekt voor zolang de beschikbare middelen hiervoor aanwezig zijn.
De datum van binnenkomst van de declaratie bepaalt onder welk kalenderjaar een financiële pensioenscan gebudgetteerd wordt.

Artikel 6 Slotbepalingen

1. In gevallen waarin toepassing van dit reglement tot onbillijkheden leidt, kan het bestuur een beslissing nemen in afwijking van de bepalingen van het reglement.
2. In onvoorziene gevallen beslist het bestuur.

Artikel 7 Inwerkingtreding

Dit reglement treedt in werking met ingang van 1 januari 2025.

Bijlage 8

Reglement dispensatieverzoek (uitwerking artikel 2 lid 2)

1. Het verzoek wordt door de betreffende werkgever (hierna te noemen: de indiener) schriftelijk ingediend bij het secretariaat van het Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven, Braillelaan 9, 2289 CL Rijswijk.
2. Het verzoek omvat tenminste:
 - de bepaling(-en) waarop het verzoek zich richt;
 - een beknopt overzicht van feiten en argumenten waarom dispensatie zou moeten worden verleend.
3. De secretaris van het Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven stuurt de indiener een ontvangstbevestiging en vermeldt daarin tevens wanneer het Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven het verzoek behandelen.
4. In beginsel behandelt het Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven verzoeken in de eerstvolgende reguliere vergadering van het Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven. Indien het verzoek een spoedeisend karakter heeft kan de secretaris van het Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven, na consultatie van de voorzitter en vice-voorzitter, op verzoek van de indiener besluiten het Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven te vragen het verzoek eerder (eventueel via een schriftelijke ronde) te behandelen.
5. Indien (de secretaris van) het Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven dat nodig acht, kan worden besloten tot het vragen van een nadere schriftelijke reactie.
6. Het Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven kan besluiten tot het houden van een hoorzitting. Indiener kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door deskundigen evenals zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt zij de secretaris van het Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven tenminste 7 dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte. Kosten voortvloeiend uit de vertegenwoordiging door derden zijn voor de indiener.
7. Het Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven kan besluiten om, indien gewenst, deskundigen op te roepen om te raadplegen en te horen.
8. Indien het Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven van mening is dat het geen verzoek betreft zoals genoemd in artikel 2 lid 2 van de cao, wordt het verzoek niet ontvankelijk verklaard.
9. Het Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven doet uitspraak binnen 8 weken nadat het verzoek aan de secretaris van het Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven is voorgelegd. Als een nadere schriftelijke reactie wordt gevraagd of een hoorzitting wordt gepland kan het Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven besluiten om de beslissingstermijn met 2 x 2 weken te verlengen.
10. Uiterlijk 2 weken na behandeling van het verzoek door het Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven informeert de secretaris van het Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven de indiener en het Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven over het besluit. Dit geschiedt schriftelijk per brief en/of email. Het besluit bevat de motieven die tot de uitspraak hebben geleid.

Collectieve Arbeidsovereenkomst 2018-2020

1 juni 2018 tot en met 31 mei 2020

voor de Graanbe- en -verwerkende Bedrijven

Voorwoord

Voor u ligt de tekst van de cao voor de Graan be- en verwerkende Bedrijven waarin een wijziging van de werkingssfeer is doorgevoerd. Als gevolg van de aanpassing van de werkingssfeer geldt deze cao uitsluitend voor mengvoeder producerende ondernemingen. Niet onder de werkingssfeer van deze cao vallen ondernemingen die graan en of zaden be- en verwerken evenals ondernemingen die graan en of zaden op- of overslaan.

Aan deze verandering ligt de wens ten grondslag om met meer zekerheid te kunnen afbakenen welke ondernemingen wel en welke ondernemingen niet onder de werkingssfeer van deze cao vallen. Bij het beoordelen van de werkingssfeer hebben cao partijen nadrukkelijk gekeken naar de activiteiten waarvoor zij in de komende perioden afspraken willen maken. Uit deze beoordeling kwam de wens naar voren om in deze cao uitsluitend afspraken te maken voor de mengvoeder producerende ondernemingen.

Inhoudsopgave

1.	Algemeen	5
1.1.	Algemene bepalingen	5
1.2.	Definities	5
1.3.	Karakter cao en werkingssfeer	6
1.3.1.	Werkingsfeer	6
1.3.2.	Tussentijdse wijzigingen	7
1.3.3.	Duur van de overeenkomst.....	7
1.4.	Dispensatie	8
1.5.	Verplichtingen werkgever, werknemer, vakvereniging	8
1.5.1.	Verplichtingen van werkgever.....	8
1.5.2.	Verplichtingen van vakvereniging	8
1.5.3.	Verplichtingen van de werknemer.....	8
2.	Dienstverband	10
2.1.	Aanvang en duur dienstverband	10
2.2.	Indiensttreding en ontslag	10
2.2.1.	Proeftijd	10
2.2.2.	Opzegtermijn.....	10
2.2.3.	Opeenvolgende contracten.....	11
2.2.4.	Uitzendkrachten en inleenkrachten.....	11
3.	Arbeidsduur, arbeidstijd en werktijden.....	13
3.1.	Werktijden	13
3.1.2.	Werktijden chauffeurs	14
3.2.	Arbeidsduurverkorting	14
3.3.	Parttime werken / deeltijdarbeid.....	14
3.4.	Ploegendienst	15
3.5.	Arbeidstijden kwalificatieplichtige werknemers.....	15
3.6.	Bijzondere bepalingen voor winkelpersoneel	15
3.7.	Zon- en feestdagen	16
4.	Functie-indeling en beloning	17
4.1.	Algemeen	17
4.2.	Instroombevordering Participatiewet.....	17
4.3.	Inschaling 55 jaar en ouder.....	17
4.4.	Functieherwaardering, garantieregeling	18
4.5.	Loonschalen.....	18
4.5.1.	Verhoging van de loonschalen.....	18
4.5.2.	Loonschalen, tabellen	19
4.6.	Toepassing loonschalen	21
4.7.	Overwerk.....	23
4.7.1.	Vergoedingen en vrijaf	23
4.7.2.	Extra uren deeltijdwerknemer	24
4.7.3.	Uitzonderingen met betrekking tot overwerk	24
4.7.4.	Overzicht overwerk aan de personeelsvertegenwoordiging	24
4.8.	Loonstrook	25
5.	Vergoedingen, toeslagen en onkostenvergoedingen	26
5.1.	Ploegendiensttoeslag.....	26
5.2.	Bijzondere vergoedingen	27
5.3.	Vakantietoeslag.....	28
5.4.	Resultatenuitkering	28
5.5.	Premiespaarregeling	29
5.6.	Reiskostenvergoeding	29

6.	Arbeidsongeschiktheid en re-integratie	30
6.1	Gezond werken	30
6.2.	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	31
6.3.	Verlof bij arbeidsongeschiktheid	32
6.4.	WGA-hiaatverzekering	32
6.5.	WGA premie.....	33
6.6.	Overlijdensuitkering	33
6.7.	Sociale zekerheid.....	33
7.	Verlof en betaald verzuim	34
7.1.	Vakantiejaar bepaling	34
7.2.	Verlof	34
7.3.	Bijzonder verlof	36
8.	Pensioen	39
8.1.	Algemeen over pensioen	39
8.2.	Verdeling premie tussen werkgever en werknemer.....	39
8.3.	Pensioenreglement	40
8.4.	Drempelperiode.....	40
8.5.	Pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof en adoptieverlof.....	40
8.6.	Verlof voorafgaande aan de pensionering	40
9.	P&O-beleid	41
9.1.	Scholing	41
9.2.	Persoonlijk ontwikkelingsplan	41
9.3.	Loopbaancheck.....	42
9.4	Financieel advies	42
9.5.	Taakroulatie	42
9.6.	Mantelzorg	42
9.7.	Werkgelegenheid	42
10.	Overig.....	45
10.1.	Personeelsvertegenwoordiging.....	45
10.1.1.	Vakbondswerk in de Onderneming	45
10.1.2.	Fiscaal vriendelijk verrekenen van vakbondscontributie	46
10.2.	Bedrijfsreglement	46
10.3.	Arbocatalogus	46
	Bijlagen.....	47
A.1.	Handboek Functiewaardering	47
A.2.	Werkdruk.....	47
A.3.	Overzicht ATW en ATB vervoer	47
B.	Afspraken tussen partijen	52
B.1.	Protocol Werkgeversbijdrage	52
B.2.	Protocol scholing.....	52
B.3.	Protocol Participatiewet	52
B.4.	Protocol Uitwerking Sociaal Akkoord met betrekking tot de WW	52
B.5.	Protocol Onderzoek duurzame inzetbaarheid	52
	Trefwoordenregister cao graanbe- en verwerkende bedrijven.....	53

1. Algemeen

1.1. Algemene bepalingen

De Nederlandse Vereniging Diervoederindustrie NEVEDI te Rijswijk namens:

- a. haar leden voor zover die onder de werkingssfeer vallen
- b. ondernemingen die niet bij Nevedi zijn aangesloten voor zover deze ondernemingen onder de werkingssfeer vallen en haar gemachtigd hebben.

als contractant enerzijds:

- a. FNV te Utrecht;
- b. CNV Vakmensen te Utrecht;
- c. De Unie te Culemborg,

elk als contractant anderzijds, zijn overeengekomen als volgt:

1.2. Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. **Werkgever**
Iedere natuurlijke of rechtspersoon, voor zover de betrokken onderneming valt onder de werkingssfeer van de cao;
- b. **Vakvereniging**
De in de aanhef genoemde werknemersorganisaties;
- c. **Werknemer**
Elke werknemer die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten met de werkgever, voor zover zijn/haar functie valt onder het bereik van het referentieraster als vermeld in het Handboek Functiewaardering Cao Graanbe- en verwerkende bedrijven, zijnde bijlage A.1. van deze cao, of voor zover de aard van de werkzaamheden daarmee vergelijkbaar is;
- d. **Personeelsvertegenwoordiging**
De Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden of een personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in artikel 10.1. van de cao;
- e. **Maand**
Een kalendermaand;
- f. **4-weken**
Een periode van 4 weken;
- g. **Week**
Een periode van 7 etmalen, waarin de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- h. **Dienstrooster**
Een werktijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer normaliter zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt;
- i. **Dagdienstrooster**
Het rooster dat niet eerder aanvangt dan 06.00 uur en niet later eindigt dan 18.00 uur;

j. Normale arbeidsduur

Het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemer normaliter volgens dienstrooster zijn werkzaamheden verricht;

k. Schaalsalaris

Het salaris als geregeld in artikel 4.5.2, loonschalen tabellen, inclusief eventueel toegekende beoordelingsperiodieken als bedoeld in artikel 4.6. lid 5, gebaseerd op een maand dan wel een periode van 4 weken;

l. Persoonlijk salaris

Het schaalsalaris, vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag;

m. Uursalaris

0,605% van het schaalsalaris c.q. persoonlijk salaris per maand dan wel 0,658% van het schaalsalaris dan wel het persoonlijk salaris per 4 weken;

n. Maandsalaris/periodesalaris

Het schaalsalaris dan wel het persoonlijk salaris vermeerderd met een eventuele toeslag als bedoeld in artikel 4.7. leden 3 en 4;

o. Maandinkomen/periode-inkomen

Het maandsalaris dan wel het periodesalaris vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag als bedoeld in artikel 5.1.;

p. Uitzendkrachten

Onder uitzendkrachten wordt verstaan arbeidskrachten die te werk worden gesteld door (bemiddeling van) derden die niet rechtstreeks onder de werkingssfeer van deze cao vallen;

q. Overwerk

Onder overwerk wordt verstaan de door of namens de werkgever opgedragen arbeid waardoor de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden;

r. Technisch Overleg

Het Technisch Overleg is het periodieke overleg tussen cao-partijen, waarin vragen omtrent eenduidige uitleg en toepassing van bepalingen van deze cao worden behandeld en besluiten over dispensatieverzoeken worden genomen;

s. Secretariaat Sociaal Fonds

Het secretariaat van het Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven wordt gevoerd door Nevedi, Braillelaan 9, 2289 CL Rijswijk;

t. Vakvolwassen leeftijd

De vakvolwassen leeftijd is voor winkelpersoneel 21 jaar en voor overig personeel 21 jaar. De vakvolwassen leeftijd is niet van toepassing op mensen met een arbeidsbeperking (vallend onder de Participatiewet) die ingeschaald zijn in salarisgroep 1a.

1.3. Karakter cao en werkingssfeer

1.3.1. Werkingssfeer

1. Deze cao is van toepassing op de activiteiten van mengvoeder producerende ondernemingen* als ook op de activiteiten van de Coöperatieve Zuidelijke Aan- en Verkoopvereniging U.A. (CZAV) te Wemeldinge en Agriant BV te Emmen. Van de toepassing van deze cao zijn uitgezonderd de activiteiten van de mengvoeder producerende ondernemingen die in hoofdzaak* kunstmelkvoeders of premixen fabriceren.

2. Afwijking van bepalingen van deze cao is toegestaan nadat de onderneming hierover met de vakverenigingen betrokken bij deze cao schriftelijk overeenstemming heeft bereikt.

* Onder 'mengvoeder producerende ondernemingen' vallen ondernemingen die in hoofdzaak** diervoedergrondstoffen verwerken ten behoeve van landbouwhuisdieren***. Het gaat daarbij niet om de be- en verwerkers van granen en/of zaden noch om ondernemingen die graan en/of zaden op- of overslaan.

** Met 'in hoofdzaak' wordt in dit artikel bedoeld meer dan 50% van de totale omzet.

*** Met 'landbouwhuisdieren' wordt in dit artikel bedoeld dieren die worden gehouden voor de productie van bijvoorbeeld melk, vlees, wol, veren of eieren of in verband met het berijden van dieren. Landbouwhuisdieren zijn bijvoorbeeld paarden, runderen, schapen, geiten, varkens, kippen, eenden, konijnen, parelhoenders, struisvogels, herten, lama's en fazanten - op voorwaarde dat ze voor productiedoeleinden worden gehouden. Denk aan een paardenmanege, een stoeterij, een veehouderij en dergelijke.

Geen landbouwhuisdieren zijn in ieder geval wormen, kokkels, muizen, cavia's, bijen, siervogels, duiven, katten en honden. Het kan voorkomen dat dieren bij het ene geval wel als landbouwhuisdier worden gehouden en in het andere geval niet. Bijvoorbeeld herten. De herten kunnen voor het vlees worden gehouden - dan zijn het landbouwhuisdieren. Worden de herten voor de sier gehouden, dan zijn het geen landbouwhuisdieren.

1.3.2. Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van buitengewone ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen, zijn partijen gerechtigd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in de salarisbepaling van deze overeenkomst aan de orde te stellen, welke met deze veranderingen in direct verband staan.
2. Partijen zijn in dit geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.
3. Indien het rechtstreeks overleg, hieromtrent door partijen gepleegd binnen een termijn van acht weken niet tot overeenstemming leidt, zullen partijen het oordeel van de Stichting van de Arbeid inwinnen. Wordt ook hierna geen overeenstemming bereikt, dan zullen partijen zich opnieuw wenden tot de Stichting van de Arbeid met het verzoek na partijen te hebben gehoord, een voor partijen bindende uitspraak te doen. De ingevolge deze uitspraak dan geldende regeling treedt, in de plaats van de voorheen geldende, in werking op de dag van de uitspraak.

1.3.3. Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan op 1 juni 2018 en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist, op 31 mei 2020.

Partijen enerzijds:

Nederlandse Vereniging Diervoederindustrie Nevedi te Rijswijk namens haar leden, voor zover die onder de werkingssfeer vallen en voor zover die niet zelf een collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan of dat gewoonlijk doen en voor niet ledenbedrijven voor zover die haar gemachtigd hebben, Braillelaan 9, 2289 CL Rijswijk, 085-7731977;

Partijen anderzijds:

FNV te Utrecht, Hertogswetering 159, 3543 AS Utrecht
CNV Vakmensen te Utrecht, Postbus 2525, 3500 GM Utrecht
De Unie te Culemborg, Postbus 400, 4100 AK Culemborg

1.4. Dispensatie

Een werkgever kan verzoeken om dispensatie van (één of meer bepalingen van) deze cao.

Dispensatie kan door het Technisch Overleg worden verleend als:

- een eigen cao is afgesloten met een of meerdere vakvereniging(en) die onafhankelijk is (zijn) van de werkgever;
- het eigen arbeidsvoorwaardenpakket minimaal gelijkwaardig is aan het arbeidsvoorwaardenpakket van de cao graanbe- en verwerkende bedrijven;
- vanwege zwaarwegende argumenten toepassing van de cao graanbe- en verwerkende bedrijven redelijkerwijs niet kan worden gevergd. Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als specifieke bedrijfskenmerken op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die tot de werkingssfeer van de cao graanbe- en verwerkende bedrijven gerekend kunnen worden.

Dispensatie wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van de cao of de duur van de regeling die wordt voorgesteld voor dispensatie.

1.5. Verplichtingen werkgever, werknemer, vakvereniging

1.5.1. Verplichtingen van werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze overeenkomst te goeder trouw te zullen nakomen en geen werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, afwijkend van de bepalingen van deze cao, zulks met inachtneming van de ter zake geldende wettelijke voorschriften.
2. De werkgever verbindt zich gedurende de duur van de overeenkomst generlei actie te zullen voeren of steunen, welke ten doel heeft, op andere wijze dan in artikel 1.3.2. omschreven, wijziging te brengen in de in deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden.
3. De werkgever stelt de werknemer binnen één betalingsperiode na het verschijnen van de cao-tekst in het bezit van een exemplaar van deze overeenkomst, te weten cao, alsmede de wijzigingen daarop. De cao zal zoveel mogelijk digitaal beschikbaar worden gesteld via intranet en publieke websites van werkgeversorganisaties en vakorganisaties. Werknemers kunnen bij hun werkgever een papieren exemplaar van de cao opvragen. Werkgever dient aan dit verzoek gehoor te geven.
4. Werkgevers erkennen hun verantwoordelijkheid ten opzichte van zowel het milieu met betrekking tot de arbeidsomstandigheden (intern milieu) als de milieuwetgeving en -verordeningen (extern milieu).
5. Ter bevordering van de veiligheid in het bedrijf en mede ter uitvoering van wettelijke voorschriften ter zake, zoals de Arbeidsomstandighedenwet, zal de werkgever passende maatregelen treffen welke de instemming behoeven van de Ondernemingsraad.

1.5.2. Verplichtingen van vakvereniging

1. De vakvereniging verplicht zich deze overeenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De vakvereniging verplicht zich gedurende de duur van deze overeenkomst generlei actie, ook niet van derden, te zullen voeren of steunen, welke ten doel heeft, op andere wijze dan in artikel 1.3.2. is omschreven, wijziging te brengen in de in deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden. Zij verbindt zich voorts dergelijke acties met alle haar ten dienste staande middelen tegen te gaan.

1.5.3. Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer zal steeds de belangen van het bedrijf als goede werknemer behartigen, ook als geen nadrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is verplicht alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verwacht, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen in acht te nemen.
3. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, de veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf en gehouden tot de naleving van de betreffende aanwijzingen en voorschriften, door of namens de werkgever gegeven.
4. De werknemer is, indien de werkgever zulks wenst, gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij de bepalingen van deze collectieve overeenkomst en het eventueel voor de onderneming geldende bedrijfsreglement, latere herziening inbegrepen, van toepassing worden verklaard.
5. Indien een werknemer een tweede dienstverband daarnaast aangaat, is de werknemer verplicht dit schriftelijk te melden bij zijn werkgever. Tevens is de werknemer zelf verantwoordelijk voor het naleven van de bepalingen in de ATW en zijn eventueel overeengekomen concurrentieafspraken.
6. Iedereen in het bedrijf zal eigen veiligheid en die van anderen naar vermogen bevorderen, de voorschriften en de ter uitvoering daarvan gegeven nadere aanwijzingen opvolgen. De werknemer is verplicht de voorgeschreven beveiligingen toe te passen en persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken.

2. Dienstverband

2.1. Aanvang en duur dienstverband

1. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
 - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.
2. Het in dienst nemen van een werknemer moet altijd schriftelijk worden bevestigd. In deze bevestiging dient te zijn opgenomen:
 - a. naam en woonplaats van partijen;
 - b. plaats waar de arbeid wordt verricht;
 - c. de functie van de werknemer;
 - d. tijdstip van indiensttreding;
 - e. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is afgesloten, de duur van de overeenkomst;
 - f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van deze aanspraak;
 - g. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen;
 - h. het loon en de termijn van uitbetaling, en indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid;
de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week;
of werknemer deelneemt aan een pensioenregeling;
indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn in het buitenland, de duur van die werkzaamheid, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer is geregeld;
 - i. de toepasselijkheid van deze cao.

Het bepaalde in dit lid is niet alleen van toepassing op arbeidsovereenkomsten, maar ook op oproep-overeenkomsten en aanneming van werk. In de opgave moet worden vermeld welke overeenkomst is aangegaan.

2.2. Indiensttreding en ontslag

2.2.1. Proeftijd

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een gelijke proeftijd. De proeftijd bedraagt voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dan wel voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan 6 maanden en korter dan 2 jaar maximaal 1 maand. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of korter geldt geen proeftijd.

2.2.2. Opzegtermijn

1. De arbeidsovereenkomst voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst neemt een einde:
 - a. door opzegging door de werkgever met een termijn van tenminste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken. Deze termijn wordt voor een werknemer ouder dan 45 doch jonger dan 65 jaar voor elk vol jaar dienstverband na de 45e verjaardag met een week verlengd, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken. Voor een werknemer die op de dag van opzegging de leeftijd van 50 jaar doch nog niet die van 65 jaar heeft bereikt en tenminste één jaar bij de werkgever in dienst is geweest bedraagt die termijn van opzegging tenminste drie weken;

- b. door opzegging door de werknemer met een termijn van tenminste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na zijn meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 6 weken;
 - c. voor zowel de werkgever als voor de werknemer zal de termijn van opzegging na de proeftijd tenminste één betalingsperiode bedragen met een minimum van vier weken. De opzegging dient te geschieden tegen het einde van de betalingsperiode.
- 2. De arbeidsovereenkomst van een werknemer, met een arbeidsovereenkomst als bedoeld onder artikel 2.1. lid 1 sub d (tijdelijke aard) kan wederzijds worden beëindigd met een opzeggingstermijn van één dag tegen elke dag van de betalingsperiode, tenzij bij of krachtens wettelijke bepalingen een langere opzeggingstermijn is voorgeschreven. Indien deze werknemer langer dan twee maanden onafgebroken in dienst is, zal zijn arbeidsovereenkomst wederzijds slechts kunnen worden beëindigd met een opzeggingstermijn van 6 dagen tegen elke dag van de betalingsperiode.
 - 3. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:677 en 7:678 BW zal, en tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in artikel 2.2.1. kan, de arbeidsovereenkomst onmiddellijk worden beëindigd.
 - 4. De arbeidsovereenkomst neemt zonder enige opzegging van rechtswege een einde op het moment dat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.

2.2.3. Opeenvolgende contracten

Vanaf 1 juli 2016 geldt dat vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:

- arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
- meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
- Voor de vaststelling van het aantal overeenkomsten in relatie met de periode van 24 maanden worden de werkzaamheden als uitzendkracht meegerekend, als waren het arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
- Als de werkgever jegens een werknemer opvolgende werkgever is in de zin van artikel 7:668 a lid 2 BW, zal voor de telling van het aantal relevante arbeidsovereenkomsten /uitzendovereenkomsten het ziekteverzuim, alsmede vakantie op verzoek van de werknemer buitenbeschouwing worden gelaten, tenzij het ziekteverzuim of de vakantie plaatsvindt tussen twee geplande en vastgelegde overeenkomsten.

2.2.4. Uitzendkrachten en inleenkrachten

- a. Voor uitzendkrachten en inleenkrachten die in de onderneming werkzaam zijn, is de cao voor de graanbe- en verwerkende bedrijven vanaf de eerste werkdag integraal van toepassing;
- b. De werkgever (inlener) is verplicht zich ervan te verzekeren dat aan de arbeidskrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld het loon en de overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig de cao voor de graanbe- en verwerkende bedrijven;
- c. De werkgever is verantwoordelijk voor de juiste naleving van de cao bij inleen van arbeidskrachten.

- d. Ter nakoming van voornoemde verplichting regelt de werkgever (inlener) in de overeenkomst van opdracht met het uitzendbureau dat de cao-bepalingen jegens de ter beschikking gestelde werknemers (uitzendkrachten) in acht worden genomen.
- e. Uitzendkrachten die minimaal drie maanden werkzaam zijn bij een opdrachtgever vallend onder deze cao komen in aanmerking voor functiegerichte scholing. Scholing in verband met arboregelgeving geldt vanaf datum start werkzaamheden bij opdrachtgever.

2.2.5 Oproepcontracten

Het is niet toegestaan dat werkgever en werknemer een oproepovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht afsluiten.

3. Arbeidsduur, arbeidstijd en werktijden

3.1. Werktijden

1. De normale arbeidstijd bedraagt 40 uur per week. De werknemer werkt volgens het volgende dienstroosters:
 - a. Dagdienstrooster
Een dagdienstrooster van maandag tot en met vrijdag dat een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dag;
 - b. 2-ploegendienst
Een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dag.
In 2-ploegendienstrooster wordt beurtelings in een dag- en avonddienst, dan wel in een dag- en nachtdienst gewerkt.
 - c. 3-ploegendienst
Een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dienst.
In 3-ploegendienstrooster wordt beurtelings in een dag-, avond- en nachtdienst gewerkt. Het dienstrooster voor de 3-ploegendienst zal zodanig worden geregeld, dat tussen het einde en het begin van het dienstrooster een onafgebroken rustperiode ligt van 36 uur waarvan 24 uur op zondag.
2.
 - a. Dagdienst
Onder een dagdienst wordt de dienst verstaan, die niet eerder aanvangt dan 06.00 uur en niet later eindigt dan 18.00 uur.
 - b. Avonddienst
Onder een avonddienst wordt de dienst verstaan, waarbij de arbeidstijd gedeeltelijk na 18.00 uur doch niet na 24.00 uur is gelegen.
 - c. Nachtdienst
Onder een nachtdienst wordt de dienst verstaan, waarbij de arbeidstijd gedeeltelijk tussen 24.00 uur en 06.00 uur is gelegen.
3. De werkgever gaat niet over tot invoering van andere dan de in deze cao genoemde dagdienstroosters en ploegenroosters dan nadat de werkgever hierover met vakorganisaties overeenstemming heeft bereikt.
De invulling van de dienstroosters worden door de werkgever, met inachtneming van het in dit artikel bepaalde en met instemming van de personeelsvertegenwoordiging vastgesteld.
4. De werkgever heeft de mogelijkheid gedurende 3 maanden per jaar tijdens het drukke seizoen de werktijd te stellen op maximaal 43 uur per week en vervolgens in de rest van het jaar een versterkte werktijdverkortings toe te passen overeenkomende op jaarbasis met 38 uur per week.
5. Graanoogst
Gedurende de graanoogstperiode heeft de werkgever gedurende maximaal drie weken de mogelijkheid om de werktijd te stellen op 12 uur per dag mits de werktijd maximaal 60 uur en de gemiddelde werktijd per 13 weken maximaal 48 uur per week bedraagt. In deze periode kan ook op zondagen gewerkt worden. Indien nachtarbeid wordt verricht wordt de referteperiode ingevolge artikel 4.9.1. Arbeidstijdenbesluit toegepast. Voor de toepassing van deze regeling gelden de volgende voorwaarden:
 - zondagarbeid geschiedt uitsluitend op vrijwillige basis;
 - de regeling kan uitsluitend voor werknemers worden toegepast die niet of moeilijk vervangbaar zijn door het vereiste specialisme (kwaliteitscontrole graaninname) in de uit te oefenen functie;

- de werknemer heeft het recht de extra in deze periode gewerkte tijd (= overwerk) binnen een maand na afloop van deze periode te compenseren in vrije tijd.

6. Verruiming dagrooster

Zowel op verzoek van werknemer als van werkgever kan het individuele dagdienstrooster van 8 uur worden uitgebreid naar 9 c.q. 9,5 uur per dag onder handhaving van de normale arbeidsduur per week conform de cao. De volgende voorwaarden zijn hierbij van toepassing:

- het individueel dienstrooster is van maandag tot en met vrijdag;
- voor de invoering is instemming van zowel werkgever als werknemer nodig;
- wijziging van werkdagen in de week gebeurt in overeenstemming;
- zowel werkgever als werknemer heeft het recht om terug te keren naar het oorspronkelijke rooster. De daarbij in acht te nemen opzegtermijn voor zowel werkgever als werknemer is één maand;
- de uren boven het nieuwe overeengekomen dagdienstrooster zijn overuren. De gewerkte uren op een vrije dag(deel) zijn ook overuren, tenzij op verzoek van de werknemer een werkdag(deel) is geruild met een vrije dag;
- voor jeugdige werknemers geldt dat de arbeidstijd tot maximaal 9 uur per dag mag worden uitgebreid.

3.1.2. Werktijden chauffeurs

1. In verband met het Arbeidstijdenbesluit Vervoer kunnen chauffeurs gemiddeld in een periode van 26 weken maximaal 48 uur per week werken. De perioden van 26 weken gaan in op 1 januari en 1 juli van ieder kalenderjaar.
2. Chauffeurs kunnen maximaal worden verplicht 12 uur per dag te werken. Meer dan 12 uur werken per dag kan slechts op vrijwillige basis.
3. Bij het toepassen van bovenstaande bepalingen (lid 1 en 2) mag hetgeen in deze cao bepaald is over overwerk, roosters en afwijkende roosters niet overtreden worden.

3.2. Arbeidsduurverkorting

1. De gemiddeld normale wekelijkse arbeidsduur wordt geacht te zijn verkort tot 38 uur door het toekennen van roostervrije tijd tijdens blokken van 4 weken. Hiertoe staan de volgende mogelijkheden open:
 - a. één hele dag per 4 weken
 - b. twee halve dagen per 4 weken
 - c. twee uur op één dag in één week.
2. De werknemer die op grond van zijn dienstrooster vrij heeft, ontvangt voor deze roostervrije tijd geen vervangende arbeidsduurverkorting, indien hij niet kan c.q. behoeft te werken vanwege arbeidsongeschiktheid (artikel 6.1) en op dagen volgens de regeling kort verzuim (artikel 7.3).

3.3. Parttime werken / deeltijdarbeid

1. Bij vacatures wordt aangegeven of vervulling in deeltijdarbeid mogelijk is. Aan sollicitanten die deze functies in deeltijd willen verrichten, wordt, bij gebleken geschiktheid, voorrang gegeven.
2. De werknemer die tenminste zes maanden in dienst is kan ten hoogste eenmaal per jaar een schriftelijk verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur bij de werkgever indienen. De werknemer dient zijn verzoek uiterlijk twee maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk in. De werkgever treedt over het verzoek in overleg met de werknemer en neemt uiterlijk een maand voor de gewenste ingangsdatum een schriftelijke en gemotiveerde beslissing op het verzoek. De werkgever zal het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur

alleen afwijzen indien zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever afwijzend besluit op het verzoek van de werknemer, kan de werknemer in beroep gaan bij een vertrouwenscommissie, samengesteld uit leden van de OR. De vertrouwenscommissie brengt vervolgens een (niet bindend) advies uit aan de werkgever.

3. De arbeidsduur van de deeltijdwerknemer wordt individueel overeengekomen. De deeltijdwerknemer heeft geen recht op arbeidsduurverkortening indien wordt overeengekomen, dat het feitelijk aantal te werken uren wordt vermenigvuldigd met het uursalaris als bedoeld in artikel 1.2 sub m. De deeltijdwerknemer heeft recht op arbeidsduurverkortening naar rato van de duur van zijn dienstverband, indien het salaris wordt berekend op basis van de normale arbeidsduur van 40 uur per week.
4. De deeltijdwerknemer ontvangt het salaris als vastgesteld in artikel 4.5. lid 1 respectievelijk lid 2 naar evenredigheid berekend aan de hand van de overeengekomen arbeidsduur.
5. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere schriftelijke afspraken de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij in dit artikel dan wel bij de desbetreffende artikelen elders in de cao anders is vermeld.

3.4. Ploegendienst

De werknemer van 55 jaar en ouder kan zijn werkgever verzoeken hem van de verplichting tot het verrichten van werk in ploegdienst te ontheffen.

Deze ontheffing zal de betreffende werknemer worden verleend wanneer binnen de onderneming een passende vervangende functie kan worden aangeboden. Daarbij zal afweging van individuele en collectieve belangen plaatsvinden.

3.5. Arbeidstijden kwalificatieplichtige werknemers

Voor een werknemer, op wie de kwalificatieplicht van toepassing is, geldt dat de in lid 1 van artikel 3.1. genoemde arbeidsduur voor hem wordt verminderd naar evenredigheid met het aantal dagen waarop hij aan de verplichtingen van de kwalificatieplicht voldoet.

Over de dagen, waarop een werknemer aan zijn kwalificatieplicht voldoet is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de cao vastgestelde schaalsalaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.

3.6. Bijzondere bepalingen voor winkelpersoneel

1. Onderstaande bepalingen zijn van toepassing op winkelpersoneel, dat niet onder de cao Boerenbond/Welkoop valt.
2. Voor winkelpersoneel geldt een dagdiestrooster van maandag tot en met zaterdag met een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week en ten hoogste 9 uur per dag;
- 3
 - a. Als deel van de arbeidstijd wordt beschouwd de tijd gedurende welke winkelpersoneel arbeid verricht
 - op een koopavond
 - op een avond na 18.00 uur
 - op zaterdag.
 - b. Er is sprake van een koopavond, als de winkel voor het publiek in overeenstemming met de wettelijke voorschriften is geopend.

- c. De bepalingen onder d en e van dit lid inzake het werken op een (koop)-avond na 18.00 uur en op zaterdag geldt alleen voor winkelpersoneel dat volgens dienstrooster arbeid verricht.
- d. De werknemer ontvangt voor elk volgens dienstrooster gewerkt uur of een gedeelte daarvan na 18.00 uur een toeslag van 50% op het uursalaris. Deze toeslag kan indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten worden uitgekeerd in vrije tijd met behoud van salaris.
- e. De werknemer ontvangt voor elk volgens dienstrooster op een zaterdagmiddag gewerkt uur na 13.30 uur een toeslag in vrije tijd van 1/3 uur (20 min.). Deze toeslag wordt gerealiseerd door het opnemen van vrije dagen met behoud van salaris.

3.7. Zon- en feestdagen

- 1. Onder feestdagen worden verstaan: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, de beide Kerstdagen, Koningsdag en 5 mei één maal per vijf jaar zolang de Stichting van de Arbeid dit aanbeveelt.

- 2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.

Voor zover de feestdagen vallen op dagen waarop normaliter arbeid wordt verricht, wordt het maand- resp. periodesalaris doorbetaald.

De werknemer kan een verlofdag opnemen voor of na een feestdag tenzij zwaarwegend dienstbelang zich hiertegen verzet.

- 3. Ploegendienst op feestdagen
Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
Een feestdag is van 0.00 tot 24.00 uur. In geval van een nachtdienst geldt dat de nachtdienst waarvan de meeste uren op een feestdag vallen, vrij is.

4. Functie-indeling en beloning

4.1. Algemeen

1. De functies van de werknemers worden ingedeeld in functiegroepen. De indeling en omschrijving van de functies is vermeld in het Handboek Functiewaardering Cao Graanbe- en verwerkende bedrijven, dat als bijlage A.1. onderdeel uitmaakt van deze cao. Indien een van de bij deze cao betrokken partijen overleg wenst over onderhoud van het functieclassificatiesysteem zal dit in het Technisch Overleg aan de orde worden gesteld.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal, gebaseerd op periodieken. De schalen zijn opgenomen in artikel 4.5.2. van deze overeenkomst.
3.
 - a. De werknemer, die over de vaardigheid en ervaring beschikt die voor zijn functieervulling is vereist wordt in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal ingedeeld.
 - b. Aanloopschaal
De werknemer, die bij indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over voldoende kundigheid en ervaring beschikt, welke voor de te vervullen functie is vereist, kan gedurende een periode van maximaal 6 maanden in de naast lagere functiegroep worden ingedeeld.
Voor de werknemer, ingedeeld in de groepen IV en hoger, kan deze termijn met duidelijke redenen omkleed en schriftelijk vastgelegd met maximaal 6 maanden worden verlengd.
 - c. Combinatiefunctie
Bij een combinatiefunctie is sprake van inschaling in de hogere salarisgroep indien tenminste voor 25% van de tijd taken uit de hoger ingedeelde functie worden uitgeoefend.
4. Iedere werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging van de functiegroep en de daarmee corresponderende salarisschaal waarin zijn functie is ingedeeld, alsmede van het aantal eventueel toegekende periodieken.

4.2. Instroombevordering Participatiewet

Salarisgroep 1a wordt uitsluitend gebruikt voor instroom bevordering van mensen met een arbeidsbeperking (vallend onder de Participatiewet). De werknemer, die bij indiensttreding tot deze doelgroep behoort, kan voor een periode van maximaal 3 jaar ingeschaald worden in salarisgroep 1a en daarna in de reguliere schalen. Indien een werknemer in 2 jaar voldoende doorgroei heeft doorgemaakt, heeft de werkgever een inspanningsplicht om bij gebleken geschiktheid de werknemer te plaatsen in een reguliere baan.

Het salaris in groep 1a bedraagt 120% van het actueel wettelijk minimumloon. In plaats van de generieke loonsverhoging die in deze cao wordt afgesproken, wordt deze salarisschaal gekoppeld aan het wettelijk minimumloon. Dit minimumloon wordt normaliter per 1 januari en per 1 juli van ieder kalenderjaar aangepast. Aanpassingen van salarisgroep 1a zullen na 1 januari en 1 juli van ieder jaar te vinden zijn op de website van Nevedi en van het Sociaal Fonds.

4.3. Inschaling 55 jaar en ouder

Aan de werknemer van 55 jaar en ouder die als gevolg van afnemende validiteit definitief in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, wordt via inschaling een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt.

Indien het toekennen van periodieken niet toereikend is, wordt het verschil in salaris omgezet in een persoonlijke toeslag.

Deze toeslag maakt geen deel uit van het salaris doch stijgt mee met algemene verhogingen van de salarisschalen. Tevens wordt de toeslag meegerekend bij de pensioenopbouw van betrokken werknemer.

4.4. Functieherwaardering, garantieregeling

1. Met ingang van 1 april 2011 geldt het functiewaarderingssysteem ORBA.
2. Het jaar 2011 geldt als invoeringsjaar. Per 31 december 2011 dienen alle werkgevers ORBA te hebben ingevoerd. Wijzigingen gaan in per 1 april 2011.
3.
 - a. Voor werknemers wier functie in dezelfde oude salarisschaal blijft ingedeeld verandert er niets. Indien het maximumsalaris nog niet is bereikt, komt men in aanmerking voor de normale periodieke verhoging.
 - b. Ondervakkers
Ondervakkers zijn diegenen die kunnen worden ingeschaald in een hogere groep. Bij definitieve overplaatsing in een hogere functiegroep bedraagt de verhoging van het salaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van de twee betrokken salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.
 - c. Bovenvakkers
Bovenvakkers zijn diegenen wier functie lager is ingedeeld dan zijn huidige salarisschaal. Voor hen geldt dat de huidige salarisschaal en de eventueel nog te bereiken uitloop voor hen van toepassing blijft. Ook alle toekomstige algemene salarisverhogingen zullen aan deze werknemers onverkort worden toegekend.
4. De functies zijn opgenomen in het Handboek Functiewaardering Cao Graanbe- en verwerkende bedrijven. Dit handboek is voor werkgevers bij brancheorganisatie Nevedi te verkrijgen. Dit handboek wordt door de werkgever aan werknemers ter beschikking gesteld.

4.5. Loonschalen

4.5.1. Verhoging van de loonschalen

Met ingang van 1 juni 2018 worden de salarisschalen en de feitelijke salarissen verhoogd met 2,5 %. Met ingang van 1 juni 2019 worden de salarisschalen en de feitelijke salarissen verhoogd met 2,5%. Deze verhoging geldt ook voor bedrijven met van deze cao afwijkende salarissen en salarisschalen. Deze verhoging geldt niet voor werknemers vallend in salarisschaal 1a zoals beschreven in artikel 4.2.

4.5.2. Loonschalen, tabellen

SALARISSCHALEN CAO GRANEN PER 1 JUNI 2018									
PER MAAND IN EURO									
Salaris									
Groep		1b	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd									
18			1.510,12						
19			1.728,70						
20			1.968,37						
Periodieken									
0		2.089,89	2.136,24	2.168,54	2.202,96	2.303,40	2.369,42	2.502,11	2.697,41
1		2.116,02	2.164,33	2.195,25	2.245,67	2.348,21	2.421,39	2.558,34	2.764,84
2			2.194,54	2.226,14	2.278,13	2.393,30	2.474,77	2.613,12	2.832,27
3			2.224,74	2.259,15	2.322,36	2.440,36	2.528,86	2.669,32	2.898,42
4			2.259,87	2.289,46	2.365,21	2.484,02	2.579,43	2.722,70	2.972,04
5			2.291,45	2.323,20	2.401,73	2.531,78	2.634,90	2.775,39	3.038,17
6					2.443,86	2.577,31	2.686,85	2.832,27	3.110,40
7							2.738,15	2.891,28	3.183,44
8								2.941,13	3.252,26
9								3.000,83	3.320,39
Hoogte laatste		26,13	31,58	33,73	42,13	45,52	51,29	59,70	68,13
periodiek									

Toelichting: Het minimumloon voor werknemers van 22 jaar en ouder bedraagt per 1-1-2018 € 1578,00 per maand respectievelijk € 1456,60 per vier weken. Indien deze wettelijke bedragen wijzigen, gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

SALARISSCHALEN CAO GRANEN PER 1 JUNI 2018									
PER 4 WEKEN IN EURO									
Salaris									
Groep		1b	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd									
18			1.388,61						
19			1.589,41						
20			1.810,01						
Periodieken									
0		1.921,73	1.964,36	1.994,06	2.025,71	2.118,08	2.178,78	2.300,84	2.480,38
1		1.945,76	1.990,20	2.018,63	2.064,99	2.159,27	2.226,56	2.352,49	2.542,38
2			2.017,98	2.047,02	2.094,82	2.200,72	2.275,66	2.402,87	2.604,39
3			2.045,73	2.077,38	2.135,50	2.244,01	2.325,39	2.454,54	2.667,68
4			2.078,03	2.110,20	2.174,91	2.286,65	2.371,87	2.503,64	2.732,91
5			2.107,09	2.138,73	2.208,49	2.326,57	2.422,90	2.552,09	2.796,17
6					2.247,23	2.369,94	2.470,67	2.604,39	2.860,13
7							2.517,84	2.658,65	2.927,29
8								2.704,48	2.990,60
9								2.759,38	3.053,23
Hoogte laatste periodiek		24,03	29,05	28,53	38,74	43,37	47,16	54,89	62,64

Toelichting: Het minimumloon voor werknemers van 22 jaar en ouder bedraagt per 1-1-2018 € 1578,00 per maand respectievelijk € 1456,60 per vier weken. Indien deze wettelijke bedragen wijzigen, gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

SALARISSCHALEN JEUGDIG WINKELPERSONEEL CAO GRANEN PER 1 JUNI 2018					
PER MAAND IN EURO					
Salaris					
Groep		1b	2	3	4
Leeftijd					
16		644,38	710,54	778,60	846,02
17		739,15	813,59	891,19	968,16
18		849,84	936,98	1.024,77	1.115,09
19		981,52	1.080,11	1.183,80	1.286,84
20		1.148,80	1.267,13	1.385,44	1.505,67

Toelichting: werkgever betaalt aan de werknemer tot 21 jaar tenminste het minimumjeugdloon als vermeld onder de Wet Minimum Loon dat correspondeert met de leeftijd van werknemer. Zo bedraagt het minimumloon voor een 20-jarige werknemer per 1 januari 2018 €1104,60 per maand respectievelijk €1019,65 per vier weken. Indien deze wettelijke bedragen wijzigen, gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

SALARISSCHALEN JEUGDIG WINKELPERSONEEL CAO GRANEN PER 1 JUNI 2018					
PER 4 WEKEN IN EURO					
Salaris					
Groep		1b	2	3	4
Leeftijd					
16		592,52	653,37	715,96	777,94
17		679,68	748,12	819,47	890,25
18		781,46	861,59	942,32	1.025,38
19		902,54	993,21	1.088,55	1.183,30
20		1.056,38	1.165,17	1.273,97	1.384,53

Toelichting: werkgever betaalt aan de werknemer tot 21 jaar tenminste het minimumjeugdloon als vermeld onder de Wet Minimum Loon dat correspondeert met de leeftijd van werknemer. Zo bedraagt het minimumloon voor een 20-jarige werknemer per 1 januari 2018 €1104,60 per maand respectievelijk €1019,65 per vier weken. Indien deze wettelijke bedragen wijzigen, gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

SALARIS SCHALEN PARTICIPATIEWET PER				SALARIS SCHALEN PARTICIPATIEWET PER			
1 JANUARI 2018 PER MAAND IN EURO				1 JANUARI 2018 PER 4 WEKEN IN EURO			
Salaris		1-1-2018	1-7-2018	Salaris		1-1-2018	1-7-2018
Groep		1a	1a	Groep		1a	1a
Leeftijd				Leeftijd			
15		568,08	573,90	15		524,40	529,68
16		653,28	660,00	16		603,12	609,36
17		747,96	755,64	17		690,48	697,44
18		899,46	908,70	18		830,16	838,80
19		1.041,48	1.052,16	19		961,44	971,28
20		1.325,52	1.339,14	20		1.223,52	1.236,24

Toelichting: werkgever betaalt aan werknemer tot 21 jaar 120% van het wettelijke minimumloon als vermeld onder de Wet Minimum Loon dat correspondeert met de leeftijd van de werknemer. Indien deze wettelijke bedragen wijzigen wijzigt navenant het te betalen salaris.

4.6. Toepassing loonschalen

1. Voor de werknemer die de vakvolwassen leeftijd heeft bereikt.
 - a. Deze werknemer ontvangt het salaris zoals aangegeven in de salarisschaal behorende bij de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld;
 - b. De werknemer ontvangt bij indiensttreding als regel het schaalsalaris bij 0-periodieken. Aan een nieuwe werknemer die in een functie elders voor de te vervullen functie bruikbare ervaring heeft verkregen kunnen in overeenstemming met die ervaring een of meer periodieken worden toegekend.
 - c. Het schaalsalaris wordt één maal per jaar en wel per 1 maart opnieuw vastgesteld, door toekenning van een periodiek, voor zover het einde van de schaal nog niet is bereikt. Voor bedrijven waar ORBA en een functionerings- en beoordelingssystematiek is ingevoerd is geen sprake meer van deze automatische periodiek. Voor deze bedrijven geldt hetgeen onder lid 6 van dit artikel is bepaald;
 - d. Bij indiensttreding, tussentijdse overplaatsing naar een andere functiegroep of het bereiken van de vakvolwassen leeftijd voor 1 september van het voorgaand jaar, zal per 1 maart het aantal periodieken met één worden verhoogd.

2. Jeugdlonen

Voor reguliere arbeid inclusief winkelpersoneel zullen de leeftijdsschalen van 21, 22 en 23 jaar komen te vervallen.

Voor werknemers beneden de vakvolwassen leeftijd.

- a. Deze werknemer ontvangt het salaris behorende bij zijn leeftijd en bij de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, zoals aangegeven in de leeftijdsschaal.
- b. Verhoging op grond van leeftijd wordt toegekend met ingang van de maand waarin de werknemer jarig is en de betreffende leeftijd bereikt. Een half jaar na deze leeftijdsverhoging wordt een verhoging toegekend ter grootte van de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij de opeenvolgende leeftijden.

3. Tijdelijke functiewaarneming

- a. De werknemer die langer dan een week een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie ontvangt gedurende de tijd van de waarneming naar evenredigheid een toeslag die gelijk is aan de verhoging als bedoeld in lid 4 sub a;
- b. De werknemer die tijdelijk geplaatst wordt in een lager ingedeelde functie blijft in zijn oude functiegroep ingedeeld. Een tijdelijke plaatsing in een lager ingedeelde functie kan maximaal 26 weken duren. Daarna vindt toepassing van lid 4 sub b plaats.

4. Overplaatsing van een werknemer die de vakvolwassen leeftijd heeft bereikt.

a. Overplaatsing naar een hogere functiegroep

Bij definitieve overplaatsing in een hogere functiegroep bedraagt de verhoging van het salaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0-periodieken van de twee betrokken salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.

b. Overplaatsing naar een lagere functiegroep

Bij de definitieve overplaatsing in een lagere functiegroep, 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:

- 1. 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-periodieken 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;
- 2. 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 periodieken 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.
- 3. Bij herindeling in een hogere functiegroep of bij toekenning van een periodieke verhoging wordt de toeslag van sub 1. of sub 2. evenveel verminderd als het salaris stijgt. Deze persoonlijke toeslag wordt bij iedere algemene (cao)verhoging afgebouwd met de helft van de algemene verhoging. De afbouw mag in deze gevallen nooit meer zijn dan 1% van het betreffende salaris zoals dat zou zijn bij 0 periodieken van de betreffende schaal.

5. Beoordelingsperiodieken

De werkgever kan desgewenst in zijn onderneming een systeem toepassen, waarbij de individuele functieervulling door de werknemers op een systematische wijze wordt beoordeeld. De criteria waarop een dergelijk systeem berust en de wijze van toepassing dienen te worden vastgesteld in overleg met de personeelsvertegenwoordiging, zulks met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden. De werkgever zal de inhoud van het vastgestelde beoordelingssysteem ter kennis brengen van de vakvereniging.

Op grond van een beoordelingssysteem kan de werkgever aan de werknemer die het einde van de salarisschaal heeft bereikt, een beoordelingstoeslag toekennen ter grootte van maximaal 2 maal het bedrag van de laatste periodiek in de salarisschaal, waarin de werknemer is ingedeeld.

6. Systematiek van functionerings- en beoordelingssysteem

In bedrijven waar ORBA conform de cao is ingevoerd kan een systeem van functionerings- en beoordelingsgesprekken worden toegepast overeen te komen met de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging. Alvorens tot invoering over te gaan melden bedrijven dit bij het secretariaat Sociaal Fonds dat zij dit in hun bedrijf gaan toepassen. Onderdeel van het systeem zal een bezwaar- en beroepsprocedure zijn.

In het functioneringsgesprek – een tweerichtingsgesprek tussen werkgever en werknemer – wordt het functioneren, de ontwikkeling van de werknemer, zijn vitaliteit en inzetbaarheid besproken. Evenals de scholingswensen van zowel werkgever als werknemer. Het lidmaatschap van de OR of PVT maakt uitdrukkelijk geen deel uit van het functionerings- en beoordelingsgesprek en zal ook niet van invloed zijn op de beoordeling.

De datum waarop het functionerings- en beoordelingsgesprek plaats vindt zal veertien dagen van te voren aan de werknemer bekend worden gemaakt. Het beoordelingsgesprek moet consistent zijn ten opzichte van het functioneringsgesprek.

De uitkomst van de beoordeling bepaalt het tempo waarmee de werknemer door de schaal groeit. Arbeidsongeschiktheid van werknemer is geen beoordelingscriterium. De beoordeling bepaalt hoe de werknemer in de beoordelingsperiode heeft gefunctioneerd.

Ingeval van 'onvoldoende' beoordeling moet een verbetertraject met de werknemer worden afgesproken en zal geen periodiek of een halve periodiek worden toegekend. Binnen de functieschaal kan maximaal één keer een halve periodiek en één keer geen periodiek worden toegekend.

Ingeval de beoordeling 'voldoende' is, zal één periodiek worden toegekend.

Ingeval de beoordeling 'uitmuntend/boven verwachting' is, zal anderhalve periodiek worden toegekend.

De afspraak over de beoordelingsperiodieken voor werknemers die het einde van de salarisschaal hebben bereikt (lid 5 van dit artikel) gaat onderdeel van de systematiek van functionerings- en beoordelingsgesprekken uitmaken, met dien verstande dat deze beoordelingstoeslag structureel zal worden toegekend indien bij deze werknemers sprake is van een uitmuntende/boven verwachting beoordeling.

Jaarlijks zal aan de Ondernemingsraad/Personeelsvertegenwoordiging gerapporteerd worden over de uitkomsten van beoordeling en doorgroei in de schaal.

Het secretariaat Sociaal Fonds is het meldingspunt voor werknemers die menen dat dit systeem door hun werkgever niet juist wordt toegepast.

In geval er geen functionerings- en beoordelingssysteem wordt toegepast blijft de automatische periodieke verhoging van toepassing.

4.7. Overwerk

4.7.1. Vergoedingen en vrijaf

1. Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch is, indien het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever eist, voor de werknemers verplicht met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Arbeidstijdenwet.
2. Overwerk zal binnen drie maanden, nadat het is verricht, door werkverlet worden ingehaald, tenzij dit om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is. Bij de berekening van de tijd die door werkverlet wordt ingehaald, wordt ook de toeslag op overwerkuren als bedoeld in de leden 4 en 5 betrokken.
3. Gedurende de uren van werkverlet wordt het uursalaris doorbetaald. Indien overwerk niet binnen drie maanden nadat het werd verricht is gecompenseerd in vrije tijd, dan wordt aan de werknemer het uursalaris over de overuren en de toeslag daarop ingevolge de leden 4 en 5 uitbetaald bij de eerstvolgende salarisbetaling na verloop van de zojuist bedoelde 3 maanden.
4. Voor elk uur overwerk ontvangt de werknemer naast het uursalaris de volgende toeslagen daarop, afhankelijk van het tijdstip waarop het overwerk wordt verricht:
 - a. 50% voor de uren tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 13.00 uur;
 - b. 100% voor de uren tussen zaterdag 13.00 uur en maandag 06.00 uur;
 - c. in afwijking van sub b. geldt voor chauffeurs: 50% voor de uren tussen maandag 04.00 uur en maandag 06.00 uur.

5. Voor gewerkte uren tussen 0 en 24 uur op een niet op zondag vallende feestdag, als bedoeld in artikel 3.7., ontvangt de werknemer een toeslag van 100%, terwijl in de week volgende op de feestdag een gelijk aantal uren vrijaf wordt gegeven met behoud van salaris. Indien om bedrijfstechnische redenen geen extra vrijaf kan worden gegeven, bedraagt deze toeslag 200%.
6. De werknemer in dagdienst die -met uitzondering van de graanoogstperiode- gedurende maximaal drie maanden na volbrachte dagtaak overwerk moet verrichten op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning als geregeld in dit artikel, even zo vele uren verzuim met behoud van salaris, met dien verstande dat:
 - a. het tijdstip waarop het opnemen van de verzuimuren begint, ligt tussen het begin en het einde van de normale dienst, volgende op het overwerk;
 - b. indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk dan wel de betrokkene deze niet wenst op te nemen, zij in het geheel niet worden toegekend;
 - c. als het overwerk begint op of na 06.00 uur 's ochtends, geen recht op verzuimuren ontstaat.
7. De werknemer in ploegdienst die gedurende maximaal drie maanden na een normale dienst volgens het rooster overwerk moet verrichten, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning als geregeld in dit artikel even zoveel uren verzuim met behoud van salaris indien niet aan de minimale rusttijd van 9 uur tussen overwerk en aanvang reguliere diensttijd wordt voldaan. Voorwaarde is dat:
 - a. het tijdstip waarop het opnemen van de verzuimuren begint, ligt tussen het begin en het einde van de normale dienst, volgend op het overwerk;
 - b. indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk dan wel de betrokkene deze niet wenst op te nemen, zij in het geheel niet worden toegekend.

4.7.2. Extra uren deeltijdwerknemer

De deeltijdwerknemer die meer uren werkt zonder daarbij de normale arbeidsduur per dag te overschrijden, ontvangt voor de meer gewerkte uren met ingang van 1 april 2012 een meerwerktoeslag van 25% van het uursalaris als compensatie voor vakantietoeslag, vakantietijd en pensioenopbouw.

4.7.3. Uitzonderingen met betrekking tot overwerk

De volgende categorieën werknemers zijn van de overwerkregelingen uitgezonderd, daar aan hun functie onregelmatige werktijden kunnen zijn verbonden:

- commerciële werknemers zoals winkelchefs, verkopers, vertegenwoordigers en voorlichters;
- leidinggevende werknemers, tenzij door hun chef uitdrukkelijk een opdracht tot het verrichten van overwerk is gegeven.

De werknemer van 55 jaar en ouder kan zijn werkgever verzoeken hem van de verplichting tot het verrichten van overwerk te ontheffen. Werkgever voldoet aan dit verzoek, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Een afwijzing van dit verzoek zal schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer kenbaar worden gemaakt. Bij de beoordeling van dit verzoek zal een afweging van individuele en collectieve belangen worden gemaakt.

4.7.4. Overzicht overwerk aan de personeelsvertegenwoordiging

De personeelsvertegenwoordiging heeft overeenkomstig de artikelen 28 en 31b van de WOR tweemaal per jaar recht op een overzicht van het bij de werkgever in die periode verrichte overwerk.

4.8. Loonstrook

Het salaris wordt per overeengekomen periode aan iedere werknemer betaalbaar gesteld vergezeld van een loonspecificatie. Op de loonspecificatie moet duidelijk leesbaar vermeld zijn:

- de naam of het nummer van de werknemer;
- de periode waarop de betaling betrekking heeft;
- een gespecificeerde opgave van het brutosalaris;
- de inhouding van loonheffing en andere toegepaste inhoudingen;
- het op de werknemer betrekking hebbende minimum (jeugd)loon.

5. Vergoedingen, toeslagen en onkostenvergoedingen

5.1. Ploegendiensttoeslag

1. Voor arbeid in ploegdienststrooster wordt een toeslag op het uursalaris betaald.
2. Deze toeslag bedraagt:
 - a. Voor de in ploegdienststrooster gewerkte uren, vallende tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 24.00 uur;
 - bij een tweeploegdienststrooster (dag- en avonddienst): 13%;
 - bij een tweeploegdienststrooster (dag- en nachtdienst): voor de dagdienst 5% en voor de nachtdienst 27%;
 - bij een drieploegdienststrooster: 18%.
 - b. Voor de in ploegdienststrooster gewerkte uren op zaterdag tussen 0.00 en 18.00 uur: 50%.

3. Afbouw ploegentoeslag

De werknemer die, anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar een dagdienststrooster of naar een met een lager percentage toeslag beloofd dienststrooster ontvangt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegdienststrooster heeft gewerkt, een afbouwtoeslag.

Deze toeslag bedraagt de volgende percentages van het verschil tussen de toeslag voor het oorspronkelijke dienststrooster en die voor het nieuwe dienststrooster gedurende de volgende perioden:

- a. indien hij korter dan één jaar in ploegdienststrooster heeft gewerkt, geldt het bepaalde in de leden 1 en 2 van dit artikel (d.w.z. het toekennen van een ploegentoeslag wordt direct beëindigd);
 - b. indien hij langer dan één jaar, doch korter dan 3 jaar in ploegdienststrooster heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
 - c. indien hij langer dan 3 jaar, doch korter dan 5 jaar in ploegdienststrooster 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 ploegdienststrooster 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
- #### 4. Afbouwtoeslag ploegentoeslag voor senioren
- Een werknemers van 55 jaar en ouder die, anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar een dagdienststrooster of naar een dienststrooster waaraan een lager

percentage toeslag is verbonden, ontvangt een afbouwtoeslag afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegdienststrooster heeft gewerkt.

Deze toeslag bedraagt de volgende percentages van het verschil tussen de toeslag voor het oorspronkelijke dienststrooster en die voor het nieuwe dienststrooster gedurende genoemde perioden:

- a. indien hij langer dan 5 jaar in ploegdienststrooster heeft gewerkt en bovendien 60 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80% gedurende 4 maanden
 - 60% gedurende 4 maanden
 - 40% gedurende 3 maanden
 - 20% gedurende 3 maanden
- b. indien hij langer dan 10 jaar in ploegdienststrooster heeft gewerkt en bovendien 58 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing vindt geen afbouw meer plaats c.q. wordt de afbouw bevroren op het percentage van dat moment.

5.2. Bijzondere vergoedingen

1. Consignatievergoeding

De werknemer die is geconsigneerd voor een periode van 24 uur ontvangt per dag een vergoeding voor:

- maandag tot en met vrijdag waarin begrepen de normale werktijd: 0,74% van het bruto maandsalaris of 0,8% van het bruto 4 weken salaris;
- op zaterdagen, zon- en feestdagen: 1,84% van het bruto maandsalaris of 2% van het bruto 4 weken salaris.

Ongeacht het aantal uren per etmaal dat de werknemer geconsigneerd is, ontvangt deze werknemer de consignatievergoeding als ware hij 24 uur geconsigneerd.

2. Opkomstvergoeding bij consignatie

De werknemer die tussen 18.00 uur en 06.00 uur, alsmede tijdens het weekeinde en op feestdagen wordt opgeroepen naar het bedrijf te komen, zal daarvoor naast de toeslag van artikel 4.7.1. leden 4 en 5 per opkomst, een extra vergoeding genieten van één uursalaris. Dit geldt niet voor aansluitend overwerk, waarbij voor een pauze het bedrijf wordt verlaten. De uitzonderingsbepalingen in artikel 4.7.3. zijn van overeenkomstige toepassing.

3. Slaapuur bij consignatie

Indien de geconsigneerde werknemer tijdens zijn slaapuren wordt gebeld voor telefonisch overleg heeft hij recht op een half slaapuur. Dit geldt onverkort voor de deeltijdwerknemer.

4. Verschoven uren toeslag

Indien in opdracht van de werkgever incidenteel op dezelfde dag buiten de uren van het dagdienststrooster moet worden gewerkt en zonder dat daarmee het vastgestelde dienststrooster wordt overschreden, wordt over deze uren een toeslag van 18% betaald. Indien deze uren tussen 24 uur en 6 uur vallen wordt hierover een toeslag van 27% betaald.

5. De door een werknemer om bedrijfsredenen noodzakelijk gemaakte kosten voor verblijf buiten het bedrijf zullen door de werkgever in zijn geheel worden vergoed.

6. Extra opkomst
De werknemer ontvangt bij een extra gang naar de werkgever in verband met overwerk, consignatiedienst e.d. een reiskostenvergoeding conform de regeling zakelijke kilometers van de betreffende werkgever voor zowel de heen- als de terugreis.
7. Maaltijdverstrekking
De werkgever verstrekt de werknemer, die aansluitend aan zijn dienst, twee uur of meer heeft overgewerkt een volledige warme maaltijd. Dit geldt onverkort voor de deeltijdwerknemer.

5.3. Vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag wordt berekend per vakantiejaar, lopend van 1 mei van enig jaar t/m april van het daaropvolgende jaar.
2. De werknemer, die gedurende het vakantiejaar in dienst van de werkgever is geweest verwerft na afloop van het vakantiejaar een vakantietoeslag van 8% van het genoten jaarsalaris. Onder jaarsalaris wordt verstaan 12 maal het in het vakantiejaar verdiende maandinkomen respectievelijk 13 maal het in het vakantiejaar verdiende periode-inkomen. Voor de definitie van maandinkomen en periode-inkomen wordt verwezen naar artikel 1.2 lid o van deze cao.

De vakantietoeslag wordt niet berekend over overwerk uitbetaald in de vorm van geld conform 4.7.1 lid 3.

3. Voor de werknemer van 21 jaar en ouder bij een gemiddeld 38-urige werkweek en bij een volledig dienstjaar is de minimum vakantietoeslag gelijk aan periodiek 1 van schaal 5 per maand.

Ingeval de arbeidsverhouding een kortere arbeidsduur omvat dan wel niet het gehele vakantiejaar heeft geduurd ontvangt de werknemer de minimum vakantietoeslag naar evenredigheid.

4. De vakantietoeslag zal worden verstrekt in de maand mei. Indien de arbeidsovereenkomst vóór de datum van uitbetaling wordt beëindigd zal bij de laatste salarisafrekening de vakantietoeslag worden uitbetaald.

5.4. Resultatenuitkering

1. De werkgever zal aan het einde van ieder boekjaar aan de werknemer, die op het tijdstip van de uitkering in dienst is en wiens arbeidsovereenkomst in dat boekjaar tenminste twee aaneengesloten maanden heeft geduurd, een door de werkgever te bepalen resultatenuitkering toekennen.
Voor die werknemers voor wie de arbeidsovereenkomst ten minste een vol boekjaar heeft geduurd, zal de resultatenuitkering minimaal gelijk zijn aan 1/4 van het schaalsalaris bij een betalingsperiode van 4 weken vermeld onder salarisgroep II bij 0-periodieken, geldende per 1 maart van het boekjaar.

De werkgever zal tot het doen van deze uitkering niet verplicht zijn indien hij aan het Technisch Overleg - in deze uitmakende de instantie als bedoeld in artikel 7:619 lid 2 BW - schriftelijk verklaart dat de bedrijfsresultaten tot het doen van deze uitkering geen aanleiding geven. De werkgever zal deze verklaring doen staven door een schriftelijke verklaring van een registeraccountant (RA) of een administratieconsulent (AA).

2. Ingeval in een onderneming voorzieningen zijn getroffen inzake winstdelings- of gratificatieregelingen, wordt de uitkering bedoeld in lid 1 geacht hiermee te zijn verrekend c.q. daarin te zijn begrepen.

5.5. Premiespaarregeling

De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid om deel te nemen aan een spaarregeling.

Op een inleg van de werknemer uit het loon zal de werkgever een premie toekennen van 100% met een maximum van een brutobedrag van **€ 22,75** per maand. Bestaande gunstiger regelingen worden door deze cao-afspraken niet aangetast.

5.6. Reiskostenvergoeding

De werknemer ontvangt voor reizen tussen woning en werk een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer. Deze vergoeding bedraagt vanaf 10 km enkele reis tot en met 30 km enkele reis: € 0,13 netto per gereden kilometer. Ook wordt bij een afstand enkele reis vanaf 10 km de eerste 10 km vergoed. Deze vergoeding geldt voor de heen- en de terugreis. Bestaande individuele gunstiger afspraken worden door de cao niet aangetast.

Deze vergoedingen worden netto gegeven zolang dat netto mag. Indien de overheid volgens plan alle reiskosten gaat belasten, zullen deze bedragen bruto worden uitgekeerd.

Indien de werkgever wenst over te gaan op een vaste reiskostenvergoeding per maand, dient de werkgever uit te gaan van 214 werkbare dagen per jaar. De reiskostenvergoeding wordt verstrekt, tenzij er langer dan 6 weken aaneengesloten niet wordt gewerkt, bijvoorbeeld door ziekte of verlof. In dat geval wordt deze reiskostenvergoeding opgeschort.

6. Arbeidsongeschiktheid en re-integratie

6.1 Gezond werken

Partijen erkennen het belang van het terugdringen van ziekteverzuim en de instroom in de WIA. De Wet Verbetering Poortwachter schrijft de verplichtingen van werkgever en werknemer voor om zich tijdens ziekte van de werknemer in te spannen voor werkhervatting.

1. De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad concrete plannen ontwikkelen met betrekking tot:
 - een preventief beleid om het ziekteverzuim te voorkomen en terug te dringen, waarvan onderdeel uitmaakt een RI&E waarin de risico's voor veiligheid en gezondheid staan omschreven en op grond daarvan geven van onderricht en voorlichting;
 - begeleiding van zieke/arbeidsongeschikte werknemers in een zo vroeg mogelijk stadium, gericht op de terugkeer in de werksituatie;
 - het optimaal benutten van mogelijkheden tot interne en externe herplaatsing van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers;
 - de beschikbare faciliteiten waaronder scholing, begeleiding en bemiddeling;
 - inzet van re-integratie instrumenten.
2. De werkgever zal een positief beleid voeren voor wat betreft de tewerkstelling van (gedeeltelijke) arbeidsgehandicapte werknemers. Dit om de uitstroom wegens arbeidsongeschiktheid in te perken. De werkgever zal in overleg met de ARBO-dienst aandacht besteden aan de mogelijkheid van plaatsing van werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn ingevolge de WAO/WIA in voor hen geschikte functies. Daarbij wordt rekening gehouden met de capaciteit van de werknemer en diens inpasbaarheid in de organisatie. Ook voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst met een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer geldt dat wordt getracht dit te doen op een wijze die zo goed mogelijk aansluit bij de mate van arbeidsongeschiktheid van de betrokken werknemer.

In aansluiting hierop zal in overleg met de ARBO-dienst nagegaan worden welke functies in principe vervuld kunnen worden door gedeeltelijke arbeidsongeschikten. Bij vaststelling hiervan zullen als criteria gelden:

- de fysieke vereisten voor de functie;
- in hoeverre het organisatorisch mogelijk is om in die functie gedeeltelijk arbeidsongeschikten te plaatsen. De vastgestelde functies zullen in overleg met de ARBO-dienst wanneer ze vrijkomen voor zover mogelijk vervuld gaan worden door de gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

Wanneer een werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt (eventueel voor zijn eigen functie) dan zal - indien het niet mogelijk is hem/haar in de oude functie te handhaven - in overleg met het UWV worden vastgesteld of hij/zij in een van de vastgestelde functies geplaatst kan worden. Indien dit niet het geval is en/of betrokkene weigert dan zal ontslag worden aangevraagd door de werkgever. Het door het UWV getoetste re-integratieplan zal bij de ontslagaanvraag gevoegd worden.

De werkgever zal de indeling in een salarisschaal van een (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapte werknemer zodanig vaststellen, dat deze gelijk is aan de indeling van een niet-arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster.

3. Ten aanzien van de (dreigende) geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, zal het beleid van de werkgever erop gericht zijn deze werknemer zoveel mogelijk te handhaven door middel van aanpassing van de functie en/of werkplaats of door middel van omscholing. Indien interne herplaatsing niet mogelijk is zal het beleid gericht worden op het vinden van een functie buiten de eigen onderneming.
4. De werkgever zal bij aanstelling en tewerkstelling, zoveel als redelijkerwijs mogelijk is, gelijke kansen bieden aan (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten.

De werkgever zal er naar streven (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.
cao-partijen roepen werkgevers in de branche op vacatures en de daarbij behorende functieprofielen aan te melden bij REA-actief.

5. De werkgever kan een voorbeeld verzuimprotocol, waar de voorschriften tijdens ziekte en de rechten en plichten van werkgever en werknemer in staan, bij het Technisch Overleg opvragen. Voor zover ondernemingen nog geen regeling hebben getroffen in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter, gericht op controle en begeleiding van de zieke werknemer, geldt dit artikel.

Plaatsing naar een lager ingedeelde functie

Indien de werknemer op grond van medische redenen naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, is - rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten - de afbouwregeling als genoemd in artikel 5.1. lid 3 op overeenkomstige wijze van toepassing.

Vakantie en re-integratie

Werknemer en werkgever kunnen conform artikel 7:636 BW schriftelijk overeenkomen, om de dagen/uren waarop de arbeidsongeschikte werknemer deelneemt aan door de werkgever georganiseerde scholings- en bemiddelingsactiviteiten in het kader van een intern of extern re-integratieprogramma aan te merken als vakantiedagen tot een maximum van het aantal bovenwettelijke vakantiedagen.

Bovenwettelijke aanvulling op de uitkering bij arbeidsongeschiktheid en re-integratie

Werkgever en werknemer kunnen in het kader van een re-integratieplan overeenkomen om de gekapitaliseerde bovenwettelijke aanvulling op de wettelijke uitkering tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 6.2. lid 2 en 3 uit te smeren over een langere periode.

6.2. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Op de werknemer die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is om de bedongen arbeid te verrichten, is artikel 7:629 BW en/of de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) van toepassing, voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Werknemers die de eerste 26 weken arbeidsongeschikt zijn ontvangen 100% van het salaris over het deel dat zij arbeidsongeschikt zijn.
Werknemers die gedurende de 27^e t/m de 52^e week arbeidsongeschikt zijn ontvangen 90% van het salaris over het deel dat zij arbeidsongeschikt zijn.
Werknemers die gedurende de 53^e t/m de 104^e week arbeidsongeschikt zijn ontvangen 85% van het salaris over het deel dat zij arbeidsongeschikt zijn.

Die werknemers die na de eerste twee jaar volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn en een IVA-uitkering ontvangen krijgen met terugwerkende kracht hun salaris over de eerste twee jaar tot 100% aangevuld.

Voor werknemers voor wie na de eerste twee jaar arbeidsongeschiktheid is vastgesteld tussen 35 – 80% zal de werkgever een aanvulling van 5% uitkeren van het op dat moment geldende salaris vanaf het derde t/m het zevende jaar, bovenop de WGA-uitkering van de werknemer.

Arbeidstherapie is gelijkgesteld aan arbeid en wordt over die uren als normaal werk betaald, dus 100%.

Voor werknemers die na de eerste twee jaar minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn is er vanwege de werkgever een aanvulling gedurende een periode van maximaal vijf jaar volgens de volgende staffel:

- in het derde jaar 90% x het AO-percentages van het loon
- in het vierde jaar 80% x het AO-percentages van het loon
- in het vijfde jaar 70% x het AO-percentages van het loon
- in het zesde jaar 60% x het AO-percentages van het loon
- in het zevende jaar 50% x het AO-percentages van het loon

Werknemers die na de eerste twee jaar hun restcapaciteit niet kunnen benutten ontvangen gedurende de eerste zes maanden van het derde jaar een aanvulling tot 75% van hun oorspronkelijke salaris.

Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

De pensioenopbouw gaat gedurende de arbeidsongeschiktheid van de werknemer als ware hij 100% arbeidsgeschikt (parttimers naar rato).

Onder salaris wordt verstaan het maandsalaris dan wel periodesalaris vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag en ploegentoeslag. Structureel overwerk wordt bij het salaris meegenomen indien er sprake is van een gemiddeld 43-urige werkweek of meer. Dit gemiddelde wordt berekend over een periode van 12 maanden exclusief vakantiedagen voorafgaand aan de eerste ziektedag. De uitbetaling van dit salarisbestanddeel structureel overwerk kan een maal per jaar of, indien er sprake is van uitdiensttreding in het betreffende kalenderjaar, bij einde dienstverband worden uitbetaald.

3. De werkgever is gerechtigd in geval van misbruik, bedrog of nalatigheid even bedoelde uitkeringen of aanvullingen te schorsen of te staken.
4. Voor diegenen die onder de oude WAO vallen gelden de cao-afspraken die van toepassing waren op het moment dat ze in de WAO terechtkwamen. Daar waar er aanleiding toe is kan het Technisch Overleg worden ingeschakeld.

6.3. Verlof bij arbeidsongeschiktheid

Over de periode van ziekte worden behalve wettelijke ook bovenwettelijke vakantiedagen opgebouwd gedurende de gehele periode van wettelijke loondoorbetalingsverplichting.

In uitzonderlijke situaties wanneer de bedrijfsarts op basis van medische gronden de werknemer verplicht om vrij te zijn, zal geen verlof worden afgeschreven.

6.4. WGA-hiaatverzekering

1. De werkgever biedt de werknemer met ingang van 1 juli 2008 een verzekering aan voor arbeidsongeschiktheid in de categorie 35 - 80% (de WGA) en 80 – 100% (tijdelijke IVA) op basis van de formule $70\% \times (\text{oud loon} - \text{nieuw loon})$ -/- wettelijke WGA uitkering -/- wettelijke WW uitkering. Oud loon en nieuw loon zijn hierbij gemaximeerd op het maximum SV dagloon.
2. Er is sprake van een extra uitkering als de betrokken werknemer zijn resterende verdiencapaciteit voldoende benut. Hierbij zijn twee verzekeringen mogelijk:
 - a. Indien betrokken werknemer zijn resterende verdiencapaciteit voldoende (voor meer dan 50%) benut, wordt de uitkering verhoogd naar een aanvulling op basis van 75%. De formule luidt in dat geval $75\% \times (\text{oud loon} - \text{nieuw loon})$ -/- wettelijke WGA uitkering -/- wettelijke WW uitkering of

- b. Indien betrokken werknemer zijn resterende verdien capaciteit voldoende (voor 25% of meer van de verdien capaciteit) benut, wordt de uitkering op basis van de formule in lid 1 van dit artikel verhoogd met 10% van het nieuwe loon.
3. Ingegane uitkeringen worden jaarlijks met 2% geïndexeerd.
 4. De werknemer neemt verplicht deel aan de aangeboden verzekering, tenzij de werknemer door middel van een afstandsverklaring laat weten van deze verzekering af te zien.
 5. De werkgever die wil afwijken van het bepaalde in lid 1, 2 en 3 moet hiervoor een dispensatieverzoek indienen bij het Technisch Overleg, met dien verstande dat de door werkgever voorgestelde verzekering ten minste gelijkwaardig dient te zijn zowel qua dekking als qua premie aan de door de cao-partijen vastgestelde collectieve verzekering.
 6. De premie voor de verzekering komt voor 100% voor rekening van de werknemer tot een maximum van 0,44% over het SV loon tot het maximum SV dagloon, tenzij op bedrijfsniveau overeengekomen is dat de werkgever deze premie geheel of gedeeltelijk betaalt. Een eventueel hoger premiebestanddeel komt voor rekening van de werkgever.
Voor gedispenseerde bedrijven komt dit hogere premiebestanddeel eerst voor rekening van de werkgever **zodra** de reeds lopende verzekering is uitgediend.
 7. De door de werknemer betaalde premie zal per betalingsperiode worden ingehouden.

6.5. WGA premie

De werkgever zal de gedifferentieerde WGA-premie gedurende de looptijd van deze cao niet verhalen op de werknemer.

6.6. Overlijdensuitkering

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nabestaanden een overlijdensuitkering ineens worden verstrekt 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. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nabestaanden ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de WAO of WIA.

Onder nabestaanden worden verstaan:

- a. de langstlevende van de 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 erkende natuurlijke kinderen.

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag en beloning voor overwerk, voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

Geen uitkering is verschuldigd indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de WAO/WIA.

6.7. Sociale zekerheid

Cao-partijen formuleren de criteria waarbinnen de individuele ondernemers zelf keuzes kunnen maken in overleg met OR of personeelsvertegenwoordiging met betrekking tot de bedrijven die re-integratie van voorheen zieke werknemers begeleiden.

7. Verlof en betaald verzuim

7.1. Vakantiejaar bepaling

1. Het vakantiejaar loopt van **1 januari** van enig jaar tot en met **31 december van datzelfde jaar**.

7.2. Verlof

1.
 - a. Onder werkdagen wordt verstaan alle dagen van maandag tot en met zaterdag.
 - b. Bij het bepalen van het recht op vakantie per vakantiejaar wordt 1 werkdag gelijkgesteld aan 7,6 uur.
2. De werknemer die gedurende het vakantiejaar onafgebroken gedurende twaalf maanden in dienst is geweest van de werkgever, heeft recht op een vakantie met behoud van het maand- resp. periode-inkomen:
 - a. van 190 uur (25x7,6) voor een werknemer van 18 jaar en ouder met een in principe vijfdaagse werkweek;
 - b. van 197,6 uur (26x7,6) voor een werknemer van 18 jaar en ouder met een werkweek afwisselend 5 en 6 werkdagen;
 - c. van 205,2 uur (27x7,6) voor een werknemer van 18 jaar en ouder in drieploegen-dienst, waarin op twee van elke drie zaterdagen wordt gewerkt;
 - d. van 220,4 uur (29x7,6) voor een werknemer die op 1 mei de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt.
3.
 - a. Aan de werknemer met een langdurig dienstverband, dan wel bij het bereiken van een bepaalde leeftijd, wordt extra vakantie toegekend volgens de hierna opgenomen schaal:
 - bij 10 t/m 14 volle dienstjaren of op 45-j. leeftijd 15,2 uur
 - bij 15 t/m 19 volle dienstjaren of op 50-j. leeftijd 22,8 uur
 - bij 20 t/m 24 volle dienstjaren of op 55-j. leeftijd 30,4 uur
 - bij 25 volle dienstjaren of op 58-j. leeftijd 38,0 uur
 - op 59-j. leeftijd 38,0 uur
 - vanaf 60-j.leeftijd tot de AOW gerechtigde leeftijd heeft de werknemer gedurende de looptijd van deze cao recht op 66 uur extra vakantie. Vanaf 1 januari 2019 beweegt de leeftijd mee met het opschuiven van de AOW gerechtigde leeftijd

Toelichting; per jaar wordt naar de stand van 1 januari van dat de aow gerechtigde leeftijd bepaald en met het verschuiven van die leeftijd schuift het begin van de periode waarin extra verlof wordt toegekend (nu 60 jaar) mee.

Voor de berekening van het aantal dienstjaren zullen alle jaren doorgebracht in de graanbe- en verwerkende sector worden meegeteld.

De extra vakantie wordt toegekend naar de situatie op 1 januari.

- b. Van de onder 2 en 3.a. genoemde vakantierechten kunnen drie kalenderweken aaneengesloten worden opgenomen, mits het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet en de werknemer voor 1 december zijn vakantieperiode **voor het volgende jaar** in overleg met de werkgever heeft vastgesteld.

Indien de werkgever hiermee niet instemt dient hij dat binnen twee weken schriftelijk mee te delen aan betrokken werknemer.

De resterende vakantierechten zullen als snipperdagen worden opgenomen, waarvan er maximaal drie door de werkgever als collectieve snipperdagen kunnen worden aangewezen.

- c. Indien een werknemer uit geloofsovertuiging op een andere feestdag dan genoemd in artikel 3.7. lid 1 een vakantiedag wil opnemen, dan zal de werkgever die wens respecteren en indien mogelijk honoreren.
- d. Het opnemen van vakantie zal geschieden in uren.

- e. Koop en verkoop van vakantie-uren
Naar keuze van de werknemer kunnen maximaal 40 vakantie uren worden gekocht of verkocht tenzij dringende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten. Voor de vaststelling van de waarde van een vakantie uur geldt de definitie van het uursalaris zoals is vermeld in artikel 1.2. sub m van deze cao. Afspraken over aan- of verkoop gelden steeds voor de periode van één vakantiejaar.
- 4. Aan werknemers ouder dan 55 jaar zal extra vrije tijd worden toegekend bovenop het in lid 3.a. van dit artikel genoemde aantal uren van 15,2 uur ten behoeve van genoten scholingsactiviteiten.
- 5.
 - a. De werknemer die slechts een gedeelte van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), dan wel op wie de kwalificatieplicht van toepassing is, verwerft in dat vakantiejaar een evenredig deel van de totale jaarlijkse vakantierechten, zoals in lid 2 van dit artikel is omschreven.
 - b. De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mede te delen, hoeveel rechten op vakantie hij -met inachtneming van het bepaalde in lid 10 bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel vakantierechten zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
 - c. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld, de door hem niet genoten vakantierechten te genieten. Mocht hij hiervan geen gebruik maken, dan zullen hem deze rechten worden uitbetaald. De werkgever reikt aan de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit blijkt het **vakantierecht zonder behoud van salaris** welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt. Teveel genoten vakantierechten worden met het salaris verrekend.
 - d. De te genieten vakantie zal door de werkgever niet in de opzegtermijn mogen worden vastgesteld, anders dan in overleg met de werknemer.
 - e. De werknemer heeft het recht om bij de geboorte van zijn kind 5 vakantiedagen op te nemen.
- 6. De werkgever stelt, zo mogelijk vóór 1 december, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging, de data vast waarop de vast aaneengesloten vakantie zal worden verleend.

Op dezelfde wijze zal bepaald worden, welke collectieve snipperdagen voor de werknemer zullen gelden. Bij voorkeur zullen hieronder vallen:
Rooms-katholieke en plaatselijke feestdagen, voor zover althans op deze dagen ter plaatse niet wordt gewerkt.

De datum van elk van de overblijvende snipperdagen wordt op verzoek van de werknemer en in overleg met de werkgever, voor elk geval afzonderlijk vastgesteld.
De werkgever kan bepalen dat als regel een dergelijk verzoek binnen een bepaalde termijn voor de gewenste datum moet zijn ingediend.
- 7. Vakantie bij onderbreking van werkzaamheden:
 - a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
 - b.
 - I. 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 (hierbij geldt hetgeen onder lid 8 is bepaald);
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van

- de landsverdediging of openbare orde;
 - het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van de arbeidsovereenkomst;
 - zwangerschap of bevalling.
- II. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld onder I. van dit sub lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
- III. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 5 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- IV. De verworven vakantierechten in de onder I. van dit sub lid genoemde gevallen vervallen niet indien de arbeidsovereenkomst door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat en zullen dan derhalve worden uitbetaald.
- c. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens deze overeenkomst in de gelegenheid moet stellen.
8. Verjaring vakantiedagen
Per 1 januari 2012 gelden voor wat betreft de verjaring van vakantiedagen de wettelijke regelingen uit het Burgerlijk Wetboek.
- a. Voor wettelijke vakantiedagen geldt de wettelijke vervalttermijn van zes maanden na afloop van het kalenderjaar waarin deze vakantierechten zijn toegekend.
 - b. Voor bovenwettelijke vakantiedagen blijft de verjaringstermijn van vijf jaar gehandhaafd.
 - c. In uitzonderlijke situaties waarin de bedrijfsarts op basis van medische gronden de werknemer verplicht om vrij te zijn zal geen verlof worden afgeschreven.
 - d. Indien de werknemer redelijkerwijs niet in staat was de wettelijke vakantiedagen op te nemen voor het einde van de vervalttermijn door toedoen van de werkgever, krijgen deze niet opgenomen wettelijke vakantiedagen een verjaringstermijn van vijf jaar.
 - e. Bij opname van vakantiedagen wordt de dag die het eerste vervalt of verjaart het eerste afgeboekt. Werkgevers zullen werknemers informeren over de volgorde van opname van vakantiedagen.
 - f. Over de periode van ziekte worden behalve wettelijke ook bovenwettelijke vakantiedagen opgebouwd gedurende de hele periode van loondoorbetalingsverplichting.
- Voor reeds opgebouwde wettelijke vakantiedagen tot en met 2011 blijft de op dat moment van toepassing zijnde verjaringstermijn van toepassing.
9. De werknemer die arbeid moet verrichten op een collectieve snipperdag, of tijdens de aaneengesloten vakantie, kan het verlof waarop hij krachtens dit artikel recht heeft, in overleg met de werkgever, op andere dagen opnemen.
10. Met uitzondering van het bepaalde in lid 5 van dit artikel, kan vakantie nimmer door betaling worden vervangen.
11. De werkgever zal geen overeenkomst met een werknemer afsluiten met als strekking om bij ziekte een of meer vakantiedagen af te boeken, noch zal een dergelijke bepaling in een arbeidsreglement worden opgenomen.

7.3. Bijzonder verlof

1.
 - a. Onder de in dit artikel genoemde aanduiding:
 “ouders” wordt tevens verstaan “schoon-, pleeg- en stiefouders”;
 “grootouders” wordt tevens verstaan “grootouders van de echtgenote”;
 “echtgenote” wordt tevens verstaan “echtgenoot”;
 “kinderen” wordt tevens verstaan “pleeg-, stief- en aangehuwde kinderen”;
 “broers en zusters” wordt tevens verstaan “zwagers en schoonzusters”.
 - b. Ingeval van een andere samenlevingsvorm dan het huwelijk is het bepaalde onder het in lid 2 sub e t/m j van dit artikel genoemde, van overeenkomstige toepassing indien en voor zover er sprake is van:
 - registratie van het partnerschap bij de burgerlijke stand;
 - ongehuwd samenwonen, onder de volgende drie voorwaarden:
 - de werknemer en zijn partner voeren in een jaar meer dan zes maanden onafgebroken een gezamenlijke huishouding;
 - de werknemer en zijn partner staan beiden gedurende die periode bij de gemeente ingeschreven op hetzelfde adres;
 - de werknemer en zijn partner zijn beiden 18 jaar of ouder. Woont de werknemer samen als ouder en kind, dan moeten beiden minimaal 27 jaar zijn.
 - ongehuwd samenwonen, onder de volgende twee voorwaarden:
 - de ongehuwde meerderjarige werknemer heeft er in het voorafgaande kalenderjaar samen met een ongehuwde meerderjarige voor gekozen om als partners te worden beschouwd;
 - de partners hebben in het kalenderjaar minder dan zes maanden een gezamenlijke huishouding gevoerd door het overlijden van een van hen.
2. Met uitsluiting van het in artikel 7:629b BW bepaalde zal in de navolgende gevallen van gemeld noodzakelijk werkverzuim het maand- resp. periodesalaris worden doorbetaald:
 - a. Gedurende 1 dag bij **ondertrouw** van de werknemer;
 - b. Gedurende 2 dagen bij **huwelijk** van de werknemer;
 - c. Gedurende 1 dag bij 25- en 40-jarige **bruiloft** van de werknemer;
 - d. Gedurende 1 dag bij 25-, 40- en 50-jarig **dienstverband** van de werknemer;
 - e. Gedurende 10 werkdagen bij **bevalling** van de echtgenote van de werknemer, het zogenaamde **kraamverlof** in het geval van een volledige dienstbetrekking;
 - f. Gedurende 1 dag bij het **huwelijk** van kinderen, broers, zusters en ouders; bij Grote Professie en bij Priesterwijding van kinderen, broers en zusters, indien de plechtigheid wordt bijgewoond;
 - g. Gedurende 1 dag bij 25-, 40-, 50- of 60-jarige **bruiloft** van de ouders van de werknemer;
 - h. Van de dag van **overlijden** tot en met de dag van begrafenis van de echtgenote of van thuiswonende kinderen van de werknemer;
 - i. Gedurende 1 dag bij het **overlijden** en 1 dag voor de begrafenis indien de plechtigheid wordt bijgewoond, van niet onder h. bedoelde kinderen of van één van de ouders;
 - j. Gedurende 1 dag voor de **begrafenis**, indien de plechtigheid wordt bijgewoond, van grootouders, broers, zusters en kleinkinderen;
 - k. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur **voor bezoek aan dokter, tandarts of specialist** indien dit bezoek niet in de vrije tijd van de werknemer kan plaatsvinden en voor zover de werknemer bij derden geen aanspraak op vergoeding voor salarisderving zou kunnen doen gelden;
 - l. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 dagen, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van **een bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde**, buiten zijn schuld ontstane, **verplichting** verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving, welke van derden had kunnen worden gevorderd;
 - m. Gedurende in totaal 16 weken voor vrouwelijke werknemers die zullen bevallen c.q. **bevallen zijn van een kind**, e.e.a. met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

Ouders (zowel mannen als vrouwen) worden, met evenredige aanpassing van het inkomen, in de gelegenheid gesteld gebruik te maken van hetgeen in de **Wet Arbeid en Zorg** is geregeld.

Gedurende de periode dat van deze wet gebruik gemaakt wordt vindt **opbouw van pensioenrechten** plaats op basis van de arbeidsduur/inkomen direct voorafgaand aan gebruikmaking van het **ouderschapsverlof**;

- n. Gedurende een periode van maximaal vier weken aaneengesloten conform de Wet Arbeid en Zorg bij **adoptie** van een kind in het gezin;
 - o. overigens is de Wet Arbeid en Zorg van toepassing met betrekking tot **calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof**.
- 3. Verzuim zonder uitdrukkelijke toestemming van de werkgever is niet geoorloofd en wordt aangemerkt als onrechtmatig verzuim.
 - 4. Bij schorsing van de werknemer is artikel 7:627 BW van toepassing, in de zin dat de werkgever niet verplicht is het loon door te betalen over de uren die als gevolg van de schorsing niet gewerkt worden door de betrokken werknemer.
In geval van een verkorte werkweek, voor zover daarvoor door de bevoegde instantie vergunning is verleend, is artikel 7:627 BW van toepassing, in de zin dat de werkgever niet verplicht is het loon door te betalen over de uren die als gevolg hiervan geen arbeid werd verricht. De werkgever zal eerst tot het aanvragen van een vergunning overgaan nadat met de vakvereniging overleg is gepleegd.
 - 5. Het salaris wordt doorbetaald indien de werknemer als **afgevaardigde** een vergadering bijwoont van één van de vakverenigingen, partij bij deze cao, en/of een door deze georganiseerde cursus voor scholing en vorming van de werknemer bijwoont, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit verzuim toestaan.

8. Pensioen

8.1. Algemeen over pensioen

1. De werkgever is verplicht de onder de cao vallende werknemers direct bij indiensttreding aan te melden als deelnemer aan de verplichte pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds, de Stichting Molenaarspensioenfonds (hierna te noemen: MPF).
2. De verplichte pensioenregeling voor de bedrijfstak kent een regeling voor werknemers die onder de cao vallen en die op of na 1 januari 1950 geboren zijn en op of na 1 januari 2006 in dienst zijn bij een bedrijf waarop deze cao van toepassing is. Voor hen is uitsluitend een ouderdoms-pensioenregeling.
3. Van de verplichte deelname aan de pensioenregeling van het MPF is in een aantal krachtens de wet toegestane gevallen dispensatie voor de werkgever mogelijk.
Dat wil zeggen dat de werkgever een andere pensioenregeling voor zijn personeel heeft getroffen of zal treffen en het MPF vooraf daartoe toestemming heeft gegeven (dispensatie). Een verzoek tot dispensatie dient bij het MPF ingediend te worden.
Werkgevers met een gedispenseerde pensioenregeling zijn verplicht schriftelijk of digitaal het reglement van de betreffende pensioenregeling aan de werknemer te verstrekken.

8.2. Verdeling premie tussen werkgever en werknemer

Partijen hebben een akkoord over de wijze waarop vanaf 1 januari 2016 de berekening van de gedempte kostendekkende premie binnen het nieuwe FTK voor de pensioenregeling zoals deze door het Molenaarspensioenfonds wordt uitgevoerd. Hierbij is gekozen voor de berekening op basis van het verwacht rendement voor een 5-jarige periode (verwacht rendement 4,7% per jaar).

De pensioenrichtleeftijd wordt per 1 januari 2018 68 jaar. De pensioenopbouw blijft gehandhaafd op 1,872%. De feitelijke premie wordt gedurende de herstelperiode van het MPF met 0,7% verhoogd naar 27,71% (exclusief de premie voor de VPL-regeling). De premie wordt aan werkgeverszijde per 1 januari 2018 verhoogd van 13,35% naar 14,05%. De premie aan werknemerszijde blijft ongewijzigd op 13,66% en 1,6 % VPL premie. Op het moment dat het MPF 'uit herstel is', blijft de werkgeverspremie ongewijzigd. De genoemde 0,7% komt ten goede aan een verlaging van de bijdrage aan de pensioenpremie van alle werknemers werkzaam in de sector Graanbe- en verwerkende bedrijven en die onder de werkingssfeer van deze cao vallen.

De premies voor de pensioenregeling(en) zoals deze volgens de systematiek van het MPF worden vastgesteld, worden door werkgevers en werknemers gezamenlijk betaald.

Voor het kalenderjaar 2018 is de verdeling:

Werknemer	15,26% over de pensioengrondslag
Werkgever	14,05% over de pensioengrondslag

De totale pensioenpremie voor werknemers wordt per 1 januari 2019 verlaagd met 1%. Dit geldt niet alleen voor de percentages in de cao, maar ook als werknemer minder pensioenpremie betaalt dan in de cao staat (betaalt de werknemer geen pensioenpremie dan wordt het loon verhoogd met 0,5%).

Voor de kalenderjaar 2019 en 2020 is de verdeling:

Werknemer	14,26% over de pensioengrondslag
Werkgever	15,05% over de pensioengrondslag

De werknemerspremie is inclusief een premie (1,6% van de pensioengrondslag) voor VPL. De vrijval die als gevolg van het vervallen van de premie VPL en een eventuele verlaging van de pensioenopbouw ontstaat, komt ten goede aan de werknemers door een pensioenpremieverlaging. Het uitgangspunt van cao-partijen is om op termijn te komen tot een lager werknemerspremie-deel en een hoger werkgeverspremie-deel ten opzichte van de huidige premieverdeling.

Indien de pensioenpremie de komende jaren onvoldoende blijkt te zijn voor de opbouw, zullen cao-partijen met elkaar in overleg treden. Hierbij staan alle opties open.

8.3. Pensioenreglement

De werknemer kan het reglement van de op hem van toepassing zijnde pensioenregeling opvragen bij de werkgever.

8.4. Drempelperiode

In de pensioenregeling zal een drempelperiode van twee maanden worden opgenomen. Het werkgevers- en werknemersdeel van de pensioenpremie zal aan de betrokken werknemer worden gecompenseerd als het dienstverband korter dan twee maanden duurt. Deze compensatie zal bij het einde van het dienstverband worden verstrekt. De werknemer voor wie het dienstverband twee maanden of langer duurt, zal met terugwerkende kracht van datum indiensttreding worden opgenomen in de pensioenregeling.

8.5. Pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof en adoptieverlof

Gedurende de periode dat een werknemer gebruik maakt van de ouderschapsverlofregeling en adoptieverlofregeling van de Wet Arbeid en Zorg, wordt er pensioen opgebouwd als ware er geen sprake van verlof.

8.6. Verlof voorafgaande aan de pensionering

Aan de werknemer zal in het jaar voorafgaande aan zijn pensionering gelegenheid worden gegeven deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op de aanstaande pensionering. Het aantal dagen dat hiervoor beschikbaar wordt gesteld is maximaal 5 dagen.

9. P&O-beleid

9.1. Scholing

1. Werkgever en ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging zullen jaarlijks afspraken maken over een scholingsplan, waarin ook aan de orde komen de kosten en tijd (in en buiten werktijd). Artikel 27 lid 1g van de Wet op de Ondernemingsraden (instemmingsrecht) is van toepassing.

Indien de werkgever geen scholingsplan heeft vastgesteld, heeft de werknemer recht op maximaal 3 doorbetaalde scholingsdagen per kalenderjaar. Op basis van declaratie kan dat ook in geld tot een maximum van het bedrag dat overeenkomt met 3 doorbetaalde scholingsdagen.

Zowel de werknemer als de werkgever hebben al dan niet op basis van het opleidingsplan het initiatiefrecht tot het aanvragen c.q. het aanbieden van een opleiding in het kader van een goede functievervulling en/of loopbaanontwikkeling.

Het eindoordeel over het verzoek tot (vergoeding van) opleiding ligt bij de werkgever, die dit oordeel bij voorkeur baseert op het scholingsplan.

Indien in een individueel geval de werkgever beslist dat een opleiding niet voor vergoeding in aanmerking komt, zal de werkgever deze beslissing desgevraagd gemotiveerd en schriftelijk aan de werknemer kenbaar maken.

2. Werknemers die vanwege zwangerschap of het verzorgen van kinderen het dienstverband verbreken doch uitdrukkelijk te kennen geven binnen 2 jaren te willen herintreden, worden in de gelegenheid gesteld in deze periode kosteloos te blijven deelnemen aan interne opleidingen en werkinstructies.
3. Opleidingen die nodig zijn voor de uitoefening van de functie komen zowel qua tijd als qua kosten volledig voor rekening van de werkgever.
4. Iedere werkgever zal vanaf 2017 minimaal 1% van de loonsom reserveren voor scholing. Dit scholingsbudget kan niet verrekend worden met de eventueel te betalen transitievergoeding.
5. De werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd kan één maal per vijf jaar gebruik maken van zijn individueel recht op EVC binnen werktijd. Vanaf 1 april 2012 is het recht op EVC ook één maal per twee jaar mogelijk indien de werknemer van functie is veranderd en/of met de werknemer een ontwikkeltraject is overeengekomen waar EVC onderdeel van uitmaakt. De werkgever heeft de mogelijkheid een werknemer te verplichten een EVC-traject te volgen. EVC is onderdeel van het scholingsplan als vermeld in lid 1 van dit artikel. Op verzoek van de werknemer kan scholing om een naast hoger WEB-niveau te behalen, ook onderdeel zijn van dit EVC-traject.

Bij het ontbreken van een scholingsplan wordt de tijd gemoeid met het volgen van een EVC-traject verrekend met het recht op maximaal 3 doorbetaalde scholingsdagen per kalenderjaar. De werkgever vergoedt daarnaast de kosten van een individueel EVC-traject tot een maximum van € 1.000,-.

6. Werknemers die bij reorganisaties boventallig worden verklaard, kunnen gebruik maken van hun individueel recht op EVC.
7. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer geïnformeerd is over deze mogelijkheden tot scholing en EVC.

9.2. Persoonlijk ontwikkelingsplan

Werknemers vallend onder de cao krijgen een persoonlijk ontwikkelingsbudget voor niet functie gebonden scholing van € 1.000,- per twee jaar. Het budget kan in de betreffende periode verspreid

danwel in gedeelten opgenomen worden. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer geïnformeerd is over dit budget

De werknemer neemt het initiatief tot de scholing. De uitvoering vindt plaats ten laste van het Sociaal Fonds, conform de voorwaarden die het Sociaal Fonds hieraan stelt en voor zover de begroting van het Sociaal Fonds hiervoor toereikend is.

9.3. Loopbaancheck

Werknemers kunnen een maal per vijf jaar extern een loopbaancheck laten verrichten. De werkgever vergoedt hiervan maximaal € 750,-. Dit geldt onverkort voor de deeltijdwerknemer.

9.4 Financieel advies

Werknemers kunnen, indien het bestuur van het sociaal fonds daarmee instemt, vijf jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd eenmalig een bijdrage krijgen uit het Sociaal Fonds ter hoogte van maximaal 750 euro voor een persoonlijke financiële scan ten aanzien van hun pensionering.

9.5. Taakroulatie

Taakroulatie zal worden gestimuleerd. Zowel op verzoek van werkgever als van werknemer kan de mogelijkheid tot taakroulatie worden onderzocht.

9.6. Mantelzorg

Er is sprake van mantelzorg als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronische zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft. In veel gevallen zal de Wet Arbeid en Zorg het bieden van mantelzorg kunnen faciliteren. Niet in alle gevallen zal hiervan wettelijk gezien sprake zijn.

Cao-partijen vinden een goede balans tussen verplichtingen op het werk en privé (als mantelzorger) van belang en deze balans zou waar nodig onderwerp van gesprek moeten zijn tussen werkgever en werknemer. In dat gesprek komt aan de orde hoe de werknemer invulling kan geven aan de combinatie van werk en mantelzorg. Voor oplossing van eventuele knelpunten in een dergelijke situatie zijn diverse instrumenten en regelingen beschikbaar zoals (langdurig) zorgverlof, aanpassing arbeidsduur, onbetaald verlof en ouderschapsverlof. Knelpunten worden gemeld bij het secretariaat Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende bedrijven.

9.7. Werkgelegenheid

1. Indien één van de partijen daartoe de wens kenbaar maakt, zullen cao-partijen overleg plegen over de sociaal-economische ontwikkelingen in de bedrijfstak.
2. De werkgever zal jaarlijks de personeelsvertegenwoordiging en desgevraagd de vakvereniging informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming en met name over ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid, werkervaringsplaatsen en gezond werken.
3. a. De werkgever zal ter beoordeling van het in de onderneming gevoerde sociaal beleid de personeelsvertegenwoordiging tenminste eenmaal per jaar en desgewenst schriftelijk feitelijke gegevens verstrekken waaruit blijkt het gevoerde algemene beleid ten aanzien van:
 - aanstellings- en ontslagbeleid
 - promotiebeleid en de loopbaanontwikkeling
 - opleidingsbeleid en beoordelingsbeleid.

- b. De werkgever zal de personeelsvertegenwoordiging tweemaal per jaar feitelijke gegevens verstrekken omtrent de ontwikkelingen van het personeelsbestand als gevolg van de economische situatie en het effect van arbeidsduurverkortende maatregelen. Deze informatie wordt afgestemd op gegevens van de feitelijke personeelsbezetting van het voorgaande jaar.
 - c. De werkgever zal daar waar een sociaal verslag is opgesteld, dit toezenden aan de vakvereniging en op aanvraag aan iedere werknemer ter beschikking stellen.
- 4. De werkgever zal alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan sociale gevolgen voor de werknemers zijn verbonden, de vakvereniging en de ondernemingsraad hierover informeren. De wijze van uitvoering van het onderzoek en de informatie aan de werknemers vormt een punt van overleg met de ondernemingsraad.
- 5. De werkgever zal binnen zijn primaire verantwoordelijkheid voor de continuïteit van zijn onderneming niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, tenzij bijzondere omstandigheden hem hiertoe noodzaken. In dat geval zal de werkgever hiertoe niet besluiten dan na overleg met de personeelsvertegenwoordiging en de vakvereniging. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden.
- 6. Indien zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimping van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, dan zal de werkgever tijdig in overleg treden met de vakvereniging.
- 7.
 - a. Onverminderd de verplichtingen die voortvloeien uit de SER-fusie-gedragsregels en de Wet op de Ondernemingsraden dient de werkgever de sociale gevolgen voor het personeel mee te wegen indien hij overweegt:
 - een fusie aan te gaan
 - het bedrijf of een bedrijfsonderdeel te sluiten
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien.
 - b. De werkgever zal zo spoedig mogelijk de vakvereniging inlichten omtrent de overwogen maatregelen. In overleg met de vakvereniging zal het tijdstip worden bepaald waarop met de ondernemingsraad het overleg zal worden gevoerd, c.q. haar advies zal worden gevraagd, alsmede de werknemers zullen worden geïnformeerd. Tot aan het tijdstip van informatie aan de ondernemingsraad zullen de werkgever en de vakvereniging de geheimhouding over de overwogen maatregelen in acht nemen, of zoveel langer als in onderling overleg wordt vastgesteld.
 - c. De werkgever zal de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen met de vakvereniging bespreken. In het kader van dit overleg zal een sociaal plan opgesteld worden, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de betrokken werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee dienen te worden getroffen.
- 8. Rekening houdend met de taak en de positie van de personeelsvertegenwoordiging en met de verantwoordelijkheid voor een goede bedrijfsvoering zal de werkgever:
 - a. De eigen werknemer bij voorrang in de gelegenheid stellen om intern te solliciteren, onverlet de mogelijkheid tot een wervingsprocedure buiten de onderneming over te gaan;
 - b. Bij het aannemen van sollicitanten werknemers, die bij vroegere gelegenheden wegens slapte in het bedrijf werden ontslagen zoveel mogelijk weer eerst aannemen. Aan hen, die voorheen het langst in dienst zijn geweest, zal zoveel mogelijk voorrang worden verleend boven hen, die korter in dienst waren;
 - c. Alle extern te publiceren vacatures bij het UWV Werkbedrijf kenbaar maken en bij vervulling daarvan deze weer afmelden;

- d. In overleg met de personeelsvertegenwoordiging vastleggen in welke situaties van uitzendkrachten gebruik zal worden gemaakt, bijvoorbeeld indien de voortgang van de werkzaamheden in gevaar komt, dan wel de werkzaamheden van tijdelijke aard zijn. Het gebruik maken van uitzendkrachten zal periodiek met de personeelsvertegenwoordiging worden besproken en geëvalueerd;
- e. Alleen gebruik maken van uitzendbureaus die voldoen aan de wettelijke bepalingen en de daaruit voortvloeiende besluiten.

10. Overig

10.1. Personeelsvertegenwoordiging

In die ondernemingen waar de Wet op de Ondernemingsraden niet van toepassing is zal, voor het bevorderen van geregeld overleg tussen werkgever en werknemer over aangelegenheden van algemene aard, de arbeid in de onderneming betreffende, een personeelsvertegenwoordiging worden ingesteld.

Bij oprichting van een personeelsvertegenwoordiging of ondernemingsraad (OR) zullen de taak, werkwijze, bevoegdheden en de wijze van verkiezing van de vertegenwoordiging in een reglement worden vastgelegd. Dit (eerste) reglement zal worden vastgesteld in overleg tussen werkgever en vakvereniging.

10.1.1. Vakbondswerk in de Onderneming

1. Met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de ondernemingsraad zal de werkgever, indien de vakbonden de wens daartoe te kennen geven, binnen de grenzen van de mogelijkheden in de onderneming en als regel buiten werktijd hun de gelegenheid geven hun leden regelmatig te informeren en te raadplegen omtrent bedrijfsaangelegenheden, mits daardoor de normale bedrijfsvoering niet wordt verstoord.
2. Indien de vakbonden ten behoeve van dit vakbondswerk binnen een onderneming een vakbondsorgaan (bestuur bedrijfsledengroep) hebben ingesteld, dienen zij de werkgever tijdig schriftelijk de instelling en de samenstelling daarvan bekend te maken. Tussen de werkgever en de vakbonden zal overleg worden gepleegd over omvang en vorm van de nodige faciliteiten.

Deze faciliteiten zullen tenminste bestaan uit:

- a. Het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van bedrijfsledengroepen van de vakbonden;
 - b. Het vrijaf geven aan bestuursleden van een bedrijfsledengroep, voor zover de arbeidsomstandigheden/de werkzaamheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakbonden over bedrijfsaangelegenheden;
 - c. Beschikbaarstelling - als regel buiten de werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakbonden over bedrijfsaangelegenheden;
 - d. Beschikbaarstelling van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van bestuursleden van een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de vakbonden;
 - e. Na voorafgaande informering medewerking verlenen aan het uitdelen, aanbieden en intern publiceren van nieuwsbrieven, pamfletten en petities.
3. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan het bestuur van de bedrijfsledengroep en/of een centrale kadergroep, voor zover betrekking hebbend op vestigingen binnen het Nederlands rechtsgebied, een noodzakelijk te achten aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met het aantal georganiseerde werknemers.

Over het aantal uren en de besteding daarvan dient tussen het bestuur van de bedrijfsledengroep en de werkgever overleg plaats te vinden.

In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever.

De vakbondsbestuurder kan zich bij dit overleg, indien gewenst, laten vergezellen door een of twee bestuursleden van de bedrijfsledengroep.

Indien de vakbondsbestuurder andere onderwerpen wil bespreken, dan behoudt de werkgever het recht per geval te beslissen of de vakbondsbestuurder zich al dan niet door een delegatie mag laten vergezellen.

4. De werkgever draagt er zorg voor dat de dagelijkse bestuursleden van de bedrijfsledengroep niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld. In het kader hiervan zal de werkgever de arbeidsovereenkomst van bestuursleden van bedrijfsledengroepen niet beëindigen dan indien dit ook zou zijn geschied als betrokkenen deze functie niet hadden bekleed.
5. De werknemer die meent dat zijn werkgever in strijd handelt met het bovenbepaalde, kan dit aankaarten bij het Technisch Overleg.
6. Het salaris wordt doorbetaald indien de werknemer als afgevaardigde een vergadering bijwoont van één van de vakverenigingen, partij bij deze cao, en/of een door deze georganiseerde cursus voor scholing en vorming van de werknemer bijwoont, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit verzuim toestaan.

10.1.2. Fiscaal vriendelijk verrekenen van vakbondscontributie

Werknemers kunnen verzoeken om een deel van hun tegoed aan vrije tijd (vakantie of adv), tegoed aan overuren, of salariscomponenten in te ruilen voor een netto vergoeding van de door de werknemer betaalde vakbondscontributie in enig jaar. De werknemer zal daartoe uiterlijk op 1 december van het betreffende kalenderjaar een verzoek indienen bij de werkgever, welk verzoek door de werkgever zal worden gehonoreerd. Indien verrekening plaatsvindt met sommige reguliere salariscomponenten, zal de keus van de werknemer gevolgen hebben voor diens pensioengrondslag en het SV-dagloon.

10.2. Bedrijfsreglement

Voor zover de werkgever een nadere omschrijving van rechten en plichten van de werknemer noodzakelijk acht, zal hiervoor een bedrijfsreglement worden samengesteld in overleg met de personeelsvertegenwoordiging.

Latere herzieningen van een dergelijk reglement zullen eveneens in overleg met de personeelsvertegenwoordiging worden aangebracht. De bepalingen van een bedrijfsreglement mogen niet in strijd zijn met die van deze collectieve overeenkomst.

De samenstelling van een bedrijfsreglement dan wel een eventuele wijziging hiervan behoeft de instemming van de Ondernemingsraad.

10.3. Arbocatalogus

Partijen bij deze cao zijn een arbocatalogus overeengekomen, die integraal deel uitmaakt van deze cao. Deze is digitaal toegankelijk via www.arbocatalogusgraan.nl. De werkgever leeft de arbocatalogus na met alle maatregelen en instrumenten uit deze arbocatalogus.

Bijlagen

A.1. Handboek Functiewaardering

Het Handboek Functiewaardering Cao Graanbe- en verwerkende bedrijven van februari 2011 maakt integraal onderdeel uit van deze cao. Het is verkrijgbaar bij de branchevereniging Nevedi.

Het Handboek Functiewaardering Cao Graanbe- en verwerkende bedrijven is bij besluit algemeen verbindend verklaard, gepubliceerd in de Staatscourant van 6 juli 2011, publicatienr. 10349, onder UWA-nr. 11184. Het Handboek Functiewaardering is sindsdien niet gewijzigd.

A.2. Werkdruk

De kaderleden kunnen binnen de kaders van artikel 10.1.1. Vakbondswerk in de Onderneming een beroep op faciliteiten doen voor een door hen in te stellen onderzoek naar de werkdruk in de onderneming.

A.3. Overzicht ATW en ATB vervoer

In onderstaande tabel staan de arbeidstijden conform de nieuwe Arbeidstijdenwet gecombineerd met de afspraken over arbeidstijden in de cao. Waar de cao geen norm stelt, geldt de norm uit de ATW. In de cao staat expliciet genoemd (art 3.1. lid 3) dat de werkgever niet overgaat tot invoering van andere dan de in deze cao genoemde dagdienstroosters en ploegenroosters dan nadat de werkgever hierover met vakorganisaties overeenstemming heeft bereikt.

Het betreft uitsluitend de normen voor werknemers van 18 jaar en ouder. Voor jeugdige werknemers gelden in een aantal gevallen strengere normen. Voor vrachtwagenchauffeurs zijn afwijkende afspraken gemaakt.

	ATW	CAO
Minimumrusttijden		
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7x24 uur, of 72 uur per 14x24 uur die opgesplitst kan worden in perioden van min. 32 uur.	Artikel 3,1, lid 1. sub b en c: in 3-ploegendienst 36 uur, waarvan 24 uur op de zondag.
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur).	Artikel 4.7.1. lid 6: recht op slaapuren voor dagdienstmedewerkers. Art. 4.7.1. recht op slaapuren voor ploegendienstmedewerkers, indien niet aan minimum rusttijd van 9 uur wordt voldaan tussen overwerk en aanvang reguliere dienst.
Aanvullende minimumrusttijden bij nachtdiensten		
Definitie nachtdienst		Art 3.1. lid 2c: nachtdienst is dienst waarbij de arbeidstijd gedeeltelijk tussen 24.00 uur en 06.00 uur is gelegen.
Minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02:00 uur	14 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur).	

	ATW	CAO
Minimumrust na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten	46 uur	
Pauze		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Min. ½ uur (eventueel 2 x ¼ uur).	
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Min. ¾ uur (eventueel 3 x ¼ uur)	
Arbeid op zondag		
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: (a) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of (b) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan daarmee instemt en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.	Art. 3.7.: op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt. Art. 3.1. leden 4 en 5: tenzij graanoogst, zondagarbeid geschiedt dan uitsluitend op vrijwillige basis.
Maximumarbeidstijden		
Arbeidstijd per dienst	12 uur	Artikel 3.1. lid 1: 8 uur per dag volgens rooster (exclusief overwerk). Art. 3.1. lid 3: afwijkingen van roosters in cao kan alleen indien hierover overeenstemming met vakbonden. Art. 3.1. leden 4 en 5: 12 uur per dag gedurende graanoogst. Werk boven normale arbeidstijd is overwerk. Regeling geldt alleen voor door specialisatie niet of moeilijk vervangbare functies.
Arbeidstijd per week	60 uur	Art 3.1.: normale arbeidstijd per week 40 uur (exclusief overwerk). Maximaal 43 uur per week gedurende 3 maanden in het drukke seizoen, die gecompenseerd wordt in de rest van het jaar. Maximaal 60 uur per week gedurende 3 weken graanoogst. Werk boven normale arbeidstijd is overwerk. Regeling geldt alleen voor door specialisatie niet of moeilijk vervangbare functies

	ATW	CAO
Arbeidstijd per 4 weken	Gem. 55 uur per week.	Art 3.2. lid 1: gemiddeld normale arbeidsduur is gemiddeld 38 uur per week in een periode van 4 weken.
Arbeidstijd per referentieperiode	Per 16 weken gem. 48 uur per week.	Art 3.1. lid 5: gemiddeld 48 uur per week per 13 weken gedurende graanoogst. Regeling geldt alleen voor door specialisatie niet of moeilijk vervangbare functies.
Overwerk		
Definitie overwerk	Kent geen onderscheid tussen arbeidstijd in- en exclusief overwerk.	Art 1.2. q.: onder overwerk wordt verstaan de door of namens de werkgever opgedragen arbeid waardoor de normale arbeidsduur wordt overschreden.
		Art 4.7.1. lid 1: Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch is, indien het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever eist, voor de werknemer verplicht met inachtneming van de ATW
Volume nachtarbeid		
Definitie nachtdienst		Art 3.1. 2.c.: nachtdienst is dienst waarbij de arbeidstijd gedeeltelijk tussen 24.00 uur en 06.00 uur is gelegen.
Arbeidstijd per nachtdienst	10 uur (max. 5x per 2 weken en 22x per 52 weken te verlengen tot 12 uur)	
Arbeidstijd per referentieperiode	Per 16 weken gem. 40 uur per week indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode.	
Maximum aantal nachtdiensten	Per 16 weken max. 36 nachtdiensten die eindigen na 02:00 uur.	
Maximum aantal achtereenvolgende diensten in een reeks met nachtdiensten	7, bij collectieve regeling kan de reeks worden verlengd tot 8.	
Consignatie		
Periode zonder consignatie	Per 28 etmalen 14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van min. 24 uur waarbij ten minste tweemaal 48 uur ook geen arbeid wordt verricht.	
Consignatie voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan	
Maximum arbeidstijd per 24 uur	13 uur	
Maximum arbeidstijd per week	60 uur	

	ATW	CAO
Maximum arbeidstijd per referentieperiode zonder consignatie tussen 0:00 uur en 6:00 uur	Per 16 weken gem. 48 uur per week.	
Maximumarbeidstijd per referentieperiode met consignatie tussen 0:00 uur en 6:00 uur	Per 16 weken gem. 48 uur per week; bij meer dan 16x consignatie tussen 0:00 uur en 6:00 uur in die periode: (a) hetzij gem. 40 uur per week, (b) hetzij gem. 45 uur per week mits bij arbeid uit een oproep tussen 0:00 uur en 6:00 uur uiterlijk om 24:00 uur daarop 8 uur onafgebroken rusttijd is genoten	.
Minimumarbeidstijd bij oproep in consignatie	½ uur	
Toepasselijkheid normen		
Plotseling onvoorziene omstandigheden	Alle normen, met uitzondering van arbeid op zondag, de maximumarbeidstijd per referentieperiode en consignatie, zijn niet van toepassing bij plotseling onvoorziene situaties met ernstig gevaar voor personen of goederen.	
Leidinggevend en hoger personeel	Alle normen zijn niet van toepassing voor werknemers > 3x minimumloon (in 2007 € 50.550) tenzij men nachtarbeid of risicovolle arbeid verricht. Bij deeltijders geldt de loongrens naar rato van het deeltijdpercentage.	Artikel 1.2 c: cao is van toepassing op de werknemer voor zover zijn/haar functie is opgenomen in bijlage A.1. van deze cao of voor zover de aard van de werkzaamheden daarmee vergelijkbaar is.

ARBEIDSTIJDENBESLUIT VERVOER PER 1 APRIL 2008

Dagelijkse rusttijd

Normaal: periode van 11 uur aaneengesloten rust.

Mag gesplitst worden in 2 perioden: 1^e minimaal 3 ononderbroken uren en 2^e minimaal 9 ononderbroken uren.

Verkorte dagelijkse rust: minimaal 9 uur en minder dan 11 uur (maximaal drie maal per week).

Meervoudige bemanning: minimaal 9 uur (periode 30 uur), 1^e uur facultatief (wanneer 2^e bestuurder binnen 1 uur wordt toegevoegd, geldt voor beiden vanaf aanvang van ieders werkzaamheden de periode van 30 uur).

Wekelijkse rusttijd

Normaal: periode van 45 uur aaneengesloten rust.

Verkorte wekelijkse rust: minimaal 24 uur aaneengesloten rust (mits compensatie voor einde 3^e week en bloc).

In iedere periode van twee weken 2 x een normale wekelijkse rusttijd, of 1 normale en 1 verkorte wekelijkse rusttijd.

Uiterlijk na iedere periode van 6 x 24 uur dient een nieuwe wekelijkse rusttijd aan te vangen.

Dagelijkse rijtijd

Totale rijtijd tussen 2 rusttijden (dagelijks of wekelijks)

Normaal: maximaal 9 uur.

Maximaal 2 x per week: 10 uur.

Ononderbroken rijtijd

Na 4,5 rijtijd neemt bestuurder onderbreking van 45 aaneengesloten minuten. Mag worden vervangen door onderbreking van 15 minuten, gevolgd door één van 30 minuten (totaal minimaal 45 minuten).

Wekelijkse rijtijd

Mag niet meer bedragen dan 56 uur.

Twee wekelijkse rijtijd

Mag niet meer bedragen dan 90 uur.

cao

Artikel 3.1.2. lid 1: arbeidstijden chauffeurs

In verband met het Arbeidstijdenbesluit Vervoer kunnen chauffeurs vanaf 1 april 2010 gemiddeld in een periode van 26 weken maximaal 48 uur per week werken. De perioden van 26 weken gaan in op 1 januari en 1 juli van ieder kalenderjaar.

Artikel 3.1.2. lid 2: maximum dienstdag per dag

Per 1 januari 2009 kunnen chauffeurs worden verplicht om maximaal 12 uur per dag te werken, inclusief pauzetijd en voorzienbaar overwerk. Meer dan 12 uur per dag werken kan alleen op vrijwillige basis.

B. Afspraken tussen partijen

B.1. Protocol Werkgeversbijdrage

De werkgever dient jaarlijks een bijdrage aan het Fonds Industriële Bedrijven (FIB) per werknemer conform de AWWN regeling te betalen. De hoogte van de werkgeversbijdrage per werknemer per jaar wordt automatisch aangepast aan het tarief van de AWWN regeling. Het FIB stuurt daartoe nota's uit en verzorgt de incasso.

B.2. Protocol scholing

Scholing is een verantwoordelijkheid van zowel werkgevers als van werknemers. In functioneringsgesprekken dienen de inspanningen van beide partijen dan ook evenwichtig aan de orde te komen.

B.3. Protocol Participatiewet

In de cao voor de Graanbe- en Verwerkende Bedrijven 2015/2017 is afgesproken dat werkgevers zich gedurende de looptijd maximaal inspannen om 10 mensen vallend onder de Participatiewet te plaatsen. Deze afspraak blijft bestaan en zal worden geëvalueerd. Aansluitend zal worden gezien of nieuwe afspraken nodig zijn en zo ja, hoe deze dienen te luiden.

B.4. Protocol Uitwerking Sociaal Akkoord met betrekking tot de WW

Cao-partijen nemen voor zich aan te sluiten bij de door sociale partners op nationaal niveau vastgelegde uitgangspunten voor de uitvoering van de private aanvulling WW zoals deze zijn verwoord in de brief van de Stichting van de Arbeid van 6 september 2017 en de eventueel daarop volgende aanvullingen of wijzigingen.

B.5. Protocol Onderzoek duurzame inzetbaarheid

Gedurende de looptijd van de cao zullen partijen onderzoek doen naar duurzame inzetbaarheid. In dit onderzoek wordt gekeken naar de haalbaarheid van een 80-90-100% regeling of een afgeleide hiervan. Tevens wordt gekeken naar de haalbaarheid van een duurzaam inzetbaarheidsbudget of een afgeleide daarvan voor alle werknemers. Bij het onderzoek wordt tevens betrokken de mogelijkheid om de leeftijdsdagen en diensttijdagen als financieringsbron te gebruiken.

Trefwoordenregister cao graanbe- en verwerkende bedrijven

Onderwerp	bladzijde
2-ploegendienst	13
3-ploegendienst	13
Aanloopschaal	17
Adoptieverlof, pensioenopbouw	40
Afbouwtoeslag, ploegendienst	26
Arbeidsduur	13
Arbeidsduur aanpassen	13
Arbeidsduurverkorting,	14
Arbeidsduurverkorting, in deeltijd werken	14
Arbeidsongeschiktheid, gezond werken	30
Arbeidsongeschiktheid, pensioenopbouw	32
Arbeidsongeschiktheid, re-integratie	30
Arbeidsongeschiktheid, uitkering	31
Arbeidsongeschiktheid, verlof	32
Arbeidstijden kwalificatieplichtige werknemers	15
Arbeidstijdenbesluit vervoer	50
Arbeidstijdenwet voor ATB vervoer	47
Arbeidstijdenwet, overzicht	47
Arbocatalogus	46
Bedrijfsreglement	46
Beoordeling systeem, systematiek	22
Bijzonder verlof	37
Bovenvakkers	18
Cao, duur	7
Cao, karakter	6
Cao, tussentijdse wijzigingen	7
Cao, werkingssfeer	6
Cao-verhogingen	18
Chauffeurs, werktijden	14
Combinatiefunctie	17
Consignatievergoeding	27
Consignatievergoeding, opkomstvergoeding	27
Contract, opeenvolgende	11
Dagdienst	13
Dagrooster, verruiming	14
Deeltijdarbeid	14
Deeltijdwerknemer, extra uren	24
Definities	5
Dienstverband	10
Dispensatie	8
Drempelperiode	40
EVC	41
Extra opkomst	28
Extra uren deeltijdwerknemer	24
Fonds Industriële Bedrijven	52
Functieherwaardering, garantieregeling	18
Functie-indeling	17

Onderwerp	bladzijde
Functiewaardering Handboek	47
Functiewaarneming, tijdelijk	22
Garantieregeling bij functieherwaardering	18
Graanoogst	13
Inleenkrachten	11
Instroombevordering Participatiewet	17
Jeugdlonen	21
Koop en verkoop van vakantie-uren	35
Kwalificatieplichtige werknemers	15
Loonschalen, tabellen	19
Loonschalen, toepassing	21
Loonstrook	25
Loopbaancheck	42
Maaltijdverstrekking	28
Mantelzorg	42
Ondervakkers	18
Opeenvolgende contracten	11
Opkomstvergoeding bij consignatie	27
Oproepcontracten	12
Opzegtermijn	10
Ouderschapsverlof, pensioenopbouw	40
Overlijdensuitkering	33
Overplaatsing hogere functie	22
Overplaatsing lagere functie	22
Overwerk	23
Overwerk, personeelsvertegenwoordiging	24
Overwerk, ploegendienst	24
Overwerk, uitbetaling in geld	23
Overwerk, uitzonderingen	24
Overwerk, vrije tijd	23
Participatiewet	52
Parttime werken	14
Pensioen reglement	39
Pensioen, algemeen	39
Pensioen, ouderschaps- en adoptieverlof	40
Pensioen, premie voor werkgever en werknemer	39
Pensioenopbouw, arbeidsongeschiktheid	32
Personeelsvertegenwoordiging	45
Persoonlijk ontwikkelingsplan	41
Ploegendienst	15
Ploegendienst op feestdagen	16
Ploegendienst, afbouwtoeslag	26
Ploegentoeslag	26
Ploegentoeslag, afbouw	26
Poortwachter, Wet Verbetering	30
Premiespaarregeling	29
Proeftijd	10
Re-integratie	30
Reiskostenvergoeding	29
Resultatenuitkering	28

Onderwerp	bladzijde
Rooster, 2-ploegen	13
Rooster, 3-ploegen	13
Rooster, dagdienst	13
Salarisstrook	25
Scholing	41
Slaapuren	27
Systematiek beoordelingssysteem	22
Taakroulatie	42
Tijdelijke functiewaarneming	22
Uitkering bij overlijden	33
Uitkering, arbeidsongeschiktheid	31
Uitzendkrachten	11
Vakantiedagen	34
Vakantiedagen, verjaring	36
Vakantiejaar bepaling	34
Vakantietoelage	28
Vakbondscontributie	46
Vakbondswerk in de onderneming	45
Vakvereniging, verplichtingen	8
Vakvolwassen leeftijd	21
Vakvolwassen leeftijd, beneden de	21
Vergoedingen, afbouwtoelage ploegendienst	26
Vergoedingen, bijzondere	27
Vergoedingen, ploegentoeslag	26
Vergoedingen, reiskosten	29
Vergoedingen, resultaatenuitkering	28
Vergoedingen, vakantietoelage	28
Verjaring vakantiedagen	36
Verlof	34
Verlof, arbeidsongeschiktheid	32
Verplichtingen, vakvereniging	8
Verplichtingen, werkgever	8
Verplichtingen, werknemer	8
Verruiming dagrooster	14
Verschoven uren toeslag	27
Verzekering, WGA hiaat	32
Verzuim met behoud van salaris	37
Werkdruk	47
Werkgelegenheid	42
Werkgever, verplichtingen	8
Werkingsfeer cao	6
Werknemer, verplichtingen	8
Werktijden	13
Werktijden chauffeurs	14
WGA hiaatverzekering	32
WGA premie	33
Winkelpersoneel	15
Zon- en feestdagen	16