

Deze cao is afgesloten tussen:

Cultuurtechnische werken en grondverzet, Meststoffendistributie en Loonwerken in de Agrarische sector in Nederland (CUMELA Nederland) te Nijkerk

enerzijds

en

FNV Bondgenoten te Utrecht;
CNV BedrijvenBond te Utrecht
Vakvereniging Het Zwarte Corps te Nieuwegein

anderzijds.

© 2007 ACTOR Sector Advies Bureau

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij de cao alsmede van ACTOR Sector Advies Bureau te Zoetermeer.

N20070546-leo (13-11-2007)

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	6
HOOFDSTUK I: ALGEMENE BEPALINGEN	9
§ 1. Begrippen en onderscheiding	9
Artikel 1 Begrippen	9
Artikel 2 Dienstverband	11
Artikel 2A Proeftijd	12
Artikel 2B (dit artikel is vervallen)	12
Artikel 2C (dit artikel is vervallen)	12
Artikel 2D Gelegenheidsarbeid	12
Artikel 3 (dit artikel is vervallen)	13
Artikel 4 Functiegroepen	13
Artikel 4A (dit artikel is vervallen)	14
§ 2. Veiligheidsvoorschriften	14
Artikel 5 Veiligheid	14
Artikel 5A Maatwerkregeling arbodienstverlening	15
Artikel 6 Arbeid door jeugdigen	16
HOOFDSTUK II: HET DIENSTVERBAND	17
§ 1. De arbeidsovereenkomst	17
Artikel 7 Arbeidsovereenkomst	17
§ 2. Einde van de dienstbetrekking	17
Artikel 8 Einde van de dienstbetrekking	17
Artikel 8A Einde van de dienstbetrekking bij arbeidsongeschiktheid	19
§ 3. Onderbreking van de dienstbetrekking	19
Artikel 9 Onwerkbaar weer	19
Artikel 9A Overbruggingsregeling	20
§ 4. Nevenbetrekking	21
Artikel 10 Nevenbetrekking	21
HOOFDSTUK III: MAATWERK	21
Artikel 11 (dit artikel is vervallen)	21
Artikel 12 (dit artikel is vervallen)	21
HOOFDSTUK IV: BEPALINGEN OMTRENT DE ARBEIDSTIJD	22
Artikel 13 Aanvang en einde van de arbeidstijd	22
Artikel 14 Normale arbeidstijden	22
Artikel 14A Roostervrije dagen (atv-dagen)	23
Artikel 14B Verschuiving van de arbeidstijd	24
Artikel 14C Maximum arbeidstijd inclusief overwerk	24
Artikel 15 Arbeid op zaterdag, zon-, feest- en gedenkdagen	25
Artikel 15A 5 mei	25
Artikel 16 Overwerk	25

HOOFDSTUK V: BEPALINGEN BETREFFENDE HET LOON	26
§ 1. Loon in het algemeen	26
Artikel 17 Toepassing functiegroepen	26
Artikel 18 Cao-loon	26
Artikel 19 Indexering	33
§ 2. Loon in bijzondere gevallen	33
Artikel 20 Mindervalide werknemers	33
Artikel 21 Werknemers met een gedeeltelijke werkweek	33
Artikel 22 Beroepsonderwijs	33
Artikel 23 Feest- en gedenkdagen	34
Artikel 24 Jubileum-uitkering	35
Artikel 25 (dit artikel is vervallen)	35
Artikel 26 Overwerk	35
§ 3. Tariefloon	36
Artikel 27 Tariefloon	36
Artikel 28 Loonbriefjes	36
§ 4. Toeslagen en vergoedingen	36
Artikel 28A Toeslag voor werk op onaangename uren	36
Artikel 28B Bereikbaarheidsvergoeding	37
Artikel 29 Prestatietoeslag	37
Artikel 30 Toeslag speciale vakkennis	37
Artikel 31 (dit artikel is vervallen)	37
Artikel 32 Reiskosten woning-werk	37
Artikel 33 Werkkleding en kledingvergoeding	38
Artikel 34 Ploegendienst	38
Artikel 35 Reistijdenvergoeding	39
Artikel 36 Huisvestingsvergoeding	39
Artikel 37 Verlof en reisvergoeding	39
HOOFDSTUK VI: BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD	40
§ 1. Kort verzuim	41
Artikel 38 Kort verzuim met behoud van loon	41
Artikel 39 Kort verzuim zonder doorbetaling van loon	41
Artikel 39A Zwangerschaps-, bevallings- en adoptieverlof	41
Artikel 39B Ouderschapsverlof	42
Artikel 39C Kraamverlof	42
Artikel 39D Wet Aanpassing Arbeidsduur	42
§ 2. Vakantieregeling	43
Artikel 40 Begrippen	43
Artikel 41 Loon over vakantiedagen	43
Artikel 42 Vakantiedagen	43
Artikel 43 Vakantietoeslag	44
Artikel 44 Vakantierechten tijdens ziekte, verzuim zonder loonbetaling	44
Artikel 45 Afrekening vakantierechten	45
Artikel 46 (dit artikel is vervallen)	45
Artikel 46A (dit artikel is vervallen)	45
Artikel 47 Vakantierechten bij een niet-volledig dienstverband	45

§ 3.	Regeling inzake arbeidsongeschiktheid	45
	Artikel 48 Algemene bepalingen	45
	Artikel 48A Ziekmelding en controlevoorschriften	45
	Artikel 49 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht	46
	Artikel 49A Verzuimbegeleiding	48
	Artikel 49B Geen doorbetalingsverplichting werkgever	49
§ 4.	Overige bepalingen van sociale aard	49
	Artikel 50 Pensioenregeling	49
	Artikel 51 Vacaturemelding	49
	Artikel 52 Sollicitaties	49
	Artikel 52A Wederindienstneming	50
	Artikel 52B (dit artikel is vervallen)	50
	Artikel 53 Aanvulling WW-uitkering bij werktijdverkorting	50
	Artikel 54 Gedraglijn bij fusie, reorganisatie, bedrijfsovername en –beëindiging	50
	Artikel 55 Arbeidsgezondheidskundig onderzoek	51
	Artikel 55A Aanschaf machines of werktuigen	51
	Artikel 55B Bedrijfshulpverlening	51
	Artikel 56 Prepensioneringsverlof en educatief verlof	51
	Artikel 56A Scholingsverlof	52
	Artikel 56B Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid	52
	Artikel 56C Suwas-II	52
	Artikel 56D Vierdaagse werkweek senioren	53
	Artikel 56E Suwas I (vervroegde uittreding)	53
	Artikel 56F Loosom voor heffingen	54
	Artikel 56G (dit artikel is vervallen)	54
	Artikel 56H (dit artikel is vervallen)	54
	Artikel 57 Vakbondscontactpersoon en vakbondsfaciliteiten	54
	Artikel 58 Antidiscriminatie	55
	Artikel 59 Uitzendbureaus	55
HOOFDSTUK VII: SLOTBEPALINGEN		56
	Artikel 60 Tijdvak	56
	Artikel 61 Tussentijdse wijzigingen	56
BIJLAGE I	Protocol inzake tussentijds overleg tussen CUMELA Nederland, FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en het Zwarte Corps	57
BIJLAGE II	Regelingen binnen het samenwerkingsverband Colland	58
BIJLAGE IIa	Behorend bij artikel 49 lid 9, overgangsbepalingen	60
BIJLAGE III	BPL	62
BIJLAGE IV	BPL-plus pensioen	65
BIJLAGE V	SUWAS I – vervroegde uittreding	67
BIJLAGE VI	SUWAS II – aanvulling WAO-uitkering oudere werknemers en aanvulling WW-uitkering oudere werknemers	68
BIJLAGE VII	Overbruggingsfonds	69
BIJLAGE VIII	Seniorenregeling	71

BIJLAGE IX	Wet op de ondernemingsraden	73
BIJLAGE X	Functieraster	75
BIJLAGE XI	Adressen sociale partners, gegevens commissies en overige organisaties	76
BIJLAGE XII	Trefwoordenregister	78
BIJLAGE XIII	Handboek Functiewaardering Loonwerksector	83

VOORWOORD

Voor u ligt de Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen, welke een looptijd kent van 1 april 2007 tot en met 31 maart 2009.

Door algemeen verbindend verklaring (AVV) zijn de meeste bepalingen van deze CAO van toepassing op alle werkgevers en werknemers die bij inwerkingtreding of gedurende de looptijd van de AVV onder de werkingssfeer vallen of komen te vallen.

Sommige bepalingen worden bij het verzoek tot AVV buiten beschouwing gelaten. Deze bepalingen zijn daarom slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers. Bovendien komt het voor dat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen buiten de AVV laat. Ook deze bepalingen zijn slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers. CAO-bepalingen die naar hun aard niet voor AVV in aanmerking komen zijn bijvoorbeeld bepalingen over pensioenen, herverzekering van eigen risico's van werkgevers en bepalingen die geen verband houden met arbeid.

In het AVV-besluit is te vinden welke bepalingen binnen de AVV vallen. Het besluit tot AVV wordt door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gepubliceerd op de site van de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (www.cao.szw.nl) en op de site van de Staatscourant (www.staatscourant.nl).

Gelegenheidsarbeid

Per 1 januari 2007 is de Regeling gelegenheidsarbeid beëindigd. Sociale partners zijn met elkaar in overleg over een nieuwe regeling. De huidige afspraken zijn vastgelegd in artikel 2D. De vrijstelling van premies bedrijfstakfondsen voor de groep gelegenheidswerkers is met ingang van 2007 voortgezet.

Wet arbeidsvoorwaarden grensoverstijgende arbeid (WAGA)

Sinds 14 december 2005 is de WAGA uitgebreid. Buitenlandse werkgevers moeten werknemers die ze tijdelijk in Nederland laten werken, gaan betalen volgens de cao die algemeen verbindend verklaard is. Ook andere belangrijke arbeidsvoorwaarden zoals werk- en rusttijden, vakantiedagen en gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk moeten voldoen aan de algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen daarover.

Partijen bij deze cao hebben afgesproken om gedurende de looptijd van deze cao te bezien of nadere uitwerking van deze wetgeving in de cao gewenst is.

Jaarmodel

De werkgroep die een studie maakte van het jaarmodel heeft haar werkzaamheden beëindigd. Eventuele signalen van werkgevers en werknemers, die alsnog wijzen op de behoefte aan een jaarmodel, zullen in de sectorcommissie worden besproken.

Vacantiefonds

Met ingang van 1 januari 2006 is in de loonwerksector het verstrekken van vakantiebonnen via het Vacantiefonds geëindigd.

Verbetering arbeidsomstandigheden

Sociale partners zullen onder andere via het arboconvenant agrarische sectoren zich inspannen om ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid in de sector waar mogelijk terug te dringen. De activiteiten zullen met name gericht zijn op het verminderen van fysieke en psychische belasting, alsmede reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

Veiligheid

Sociale partners zijn van mening dat de bediening van grondverzetmachines en aanverwant materieel dient te geschieden door deskundige werknemers. Onder een deskundige werknemer wordt verstaan de werknemer die in het bezit is van een daartoe geëigend beroepsdiploma op niveau 3 c.q. daartoe (binnen het bedrijf) in opleiding is, of de deskundigheid heeft opgebouwd door aantoonbare praktijkervaring. In het laatste geval is EVC (Erkenning Verworven Competenties) een mogelijk systeem om deze ervaring te toetsen.

Sociale partners zijn van mening dat aandacht geschonken dient te worden aan een veilige verkeersdeelname door grondverzetmachines, motorvoertuigen met beperkte snelheid en aanverwant materieel, maar zijn zich er ook van bewust dat de sector dit niet alleen kan realiseren. Sociale partners zullen daartoe overleggen met andere betrokken sectoren en organisaties ten behoeve van het onderzoeken van de mogelijkheden en creëren van draagvlak voor het ontwikkelen van een rijvaardigheidsbewijs. Afhankelijk van de resultaten hiervan zullen nadere initiatieven ondernomen worden.

Sociale partners zijn van mening dat machines en werktuigen die bestuurd en bediend worden, voorzien dienen te zijn van een adequate achteruitrijbeveiliging, maar zijn zich er van bewust dat de sector dit niet alleen kan realiseren. Sociale partners zullen daartoe overleggen met andere betrokken sectoren en organisaties ten behoeve van het onderzoeken van de mogelijkheden en creëren van draagvlak voor het ontwikkelen van beschermende maatregelen. Afhankelijk van de resultaten hiervan zullen nadere initiatieven ondernomen worden.

Scholing

Sociale partners zullen zich verder inspannen om deelname door werknemers aan scholingsactiviteiten te bevorderen, gericht op het blijvend ontwikkelen van hun competenties die nodig zijn binnen hun huidige en toekomstige arbeidsorganisatie.

Sociale partners zullen zich via het convenant “Goed opgeleid is het halve loonwerk!” inspannen om de kwaliteit van de voor de sector relevante beroepsopleidingen te waarborgen. De inspanningen zullen onder andere gericht zijn op het realiseren van voldoende instroom van leerlingen, de beschikbaarheid en kwaliteit van leerbedrijven en leermeesters, leermiddelen, praktijkleren, beroepspraktijkvorming en EVC. De inspanningen zullen ertoe bijdragen dat het loonwerk onderwijs een aantoonbare en duurzame kwaliteitsverbetering kent zodat leerlingen zich onder optimale en inspirerende omstandigheden kunnen ontwikkelen tot vakmensen, zowel in professioneel als in maatschappelijk opzicht.

Vierdaagse werkweek voor senioren

Werknemers kunnen gebruik maken van de mogelijkheid om 80% te gaan werken met behoud van 90% loon. De regeling is ondergebracht bij de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid.

Gelet op de wijzigingen in het VPL (VUT, prepensioen en levensloop) dossier hebben partijen bij deze cao besloten, dat de regeling met ingang van 2008 wordt aangepast (zie artikel 56D).

Partijen bij deze cao zullen de regeling actiever onder de aandacht brengen. Ook zal de regeling tegen het licht worden gehouden en waar nodig c.q. gewenst worden aangepast in het kader van levensfasebewust personeelsbeleid.

Leesbaarheid cao

Gedurende de looptijd van deze cao zullen de cao-teksten ten behoeve van de leesbaarheid worden vereenvoudigd. De inhoud van de cao-bepalingen zullen hiermee niet komen te veranderen. Ingeval van interpretatieverschillen zullen cao-partijen hierover in overleg treden.

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

§ 1. Begrippen en onderscheiding

Artikel 1 Begrippen

1. In deze cao wordt verstaan onder:

1e “Land- en tuinbouwwerktuigen exploiterende onderneming”:

Een onderneming waarin de activiteiten overwegend bestaan uit het met, aan of door machines en/of werktuigen voor derden verrichten van:

- Landbouwambachtenwerkzaamheden
- Cultuurtechnische werkzaamheden
- Meststoffendistributie

2e “Landbouwambachtenwerkzaamheden”:

Werkzaamheden met, aan of door machines en werktuigen ten behoeve van de feitelijke plantaardige en dierlijke productie.

“Cultuurtechnische werkzaamheden”:

Werkzaamheden met, aan of door machines en werktuigen ten behoeve van de aanleg van groenvoorzieningen, de daarmee samenhangende drainage en grondwerken (bovenste grondlaag), alsmede het hiermee samenhangende onderhoud, met uitsluiting van baggerwerkzaamheden met specifiek baggermaterieel.

Van de hierboven genoemde landbouwambachten- en cultuurtechnische werkzaamheden is eerst sprake, indien en voor zover geen bouw-/aanlegvergunning is vereist, met uitzondering van de vergunningen betrekking hebbend op de feitelijke plantaardige en dierlijke productie en/of de aanleg van groenvoorzieningen.

“Meststoffendistributie”:

Werkzaamheden met, aan of door machines en werktuigen ten behoeve van distributie van dierlijke meststoffen, of werkzaamheden met betrekking tot overige organische meststoffen ten behoeve van de agrarische sector.

3e “Werkgevers”: zij, die werkzaamheden genoemd onder 2e al dan niet in een land- en tuinbouwwerktuigen exploiterende onderneming doen verrichten, tenzij voor hen reeds een andere cao c.q. regeling van lonen en andere arbeidsvoorwaarden geldt.

- 4e “Werknemers”:
- a. Zij die bij een werkgever op arbeidsovereenkomst overwegend werkzaam zijn voor het verrichten van werkzaamheden genoemd onder 2e.
 - b. zij, die bij een werkgever op arbeidsovereenkomst werkzaam zijn en ingedeeld zijn in functiegroep F of hoger.
 - c. onder 4e zijn niet begrepen directeuren van NV's of BV's.
- 5e “Cao-loon”: het bedrag als vermeld in de loonschalen dan wel hiervan afgeleid op grond van de desbetreffende bepalingen inzake loonsverhogingen, leeftijd, functiegroep en functieschaal.
- 6e “Feitelijk loon”: het cao-loon of het hoger overeengekomen loon of het naar tijd-ruimte vastgestelde loon.
- 7e “Persoonlijke toeslag”: het verschil tussen het hoger overeengekomen loon en het cao-loon
- 8e “Weekloon”: het feitelijk loon behorend bij een normale arbeidstijd van 38 uur per week.
- 9e “Maandloon”: het weekloon vermenigvuldigd met 52,2 en vervolgens gedeeld door 12.
- 10e “Uurloon”: 1/38 deel van het feitelijke loon per week of 1/165,3 deel van het feitelijke loon per maand.
- 11e “BTER(Bedrijfstakeigenregeling)-loon”:
Dit is het loon uit een dienstbetrekking overeenkomstig Hoofdstuk II van de Wet op de Loonbelasting 1964, waarbij artikel 11, eerste lid, onderdeel j en artikel 10 lid 4 buiten toepassing blijven.
Tot het loon behoren niet:
- a. hetgeen uit een vroegere dienstbetrekking als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964 wordt genoten met uitzondering van:
 - 1°. de uitkeringen en toeslag, genoemd in artikel 3a, tweede en derde lid, en de aanvullingen daarop van degene tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat;
 - 2°. hetgeen wordt genoten op grond van de artikelen 628, 628a en 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, alsmede hetgeen door de werknemer met een publiekrechtelijke dienstbetrekking wordt genoten op grond van naar aard en strekking overeenkomstige regelingen, en de aanvullingen daarop van degene tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat;
 - b. eindheffingsbestanddelen als bedoeld in artikel 31, eerste lid, onderdeel b tot en met h, van de Wet op de loonbelasting 1964;
 - c. een vergoeding als bedoeld in artikel 46 van de Zorgverzekeringswet;
 - d. uitkeringen op grond van een regeling als bedoeld in artikel 11, eerste lid, onderdeel j, onder 5°, van de Wet op de loonbelasting 1964.
 - e. het genot van een ter beschikking gestelde auto.

12e “Uitzendkracht”:

De natuurlijke persoon die via een uitzendonderneming, handmatig loonbedrijf, detacheringbureau of andere derde ter beschikking wordt gesteld om werkzaamheden te verrichten onder de feitelijke leiding van de werkgever zoals genoemd in sub 3e.

13e “Uitzendbureau”

De natuurlijke of rechtspersoon met inbegrip van een handmatig loonbedrijf, detacheringbureau of andere derde die een werknemer zoals bedoeld onder 12^e ter beschikking stelt van (uitzendt naar) de werkgever.

14e “Volwassen werknemer”: de werknemer van 21 jaar en ouder

15e “Jeugdige werknemer”: de werknemer van 20 jaar en jonger

- 2 Op werknemers die administratieve werkzaamheden verrichten en op of na 1 maart 2003 in dienst treden, is deze cao onverkort van toepassing. In geval de werknemer vóór 1 maart 2003 reeds in dienst was, kan tussen werkgever en betreffende werknemer afgesproken worden de tussen hen bestaande arbeidsvoorwaarden te blijven toepassen voor zover het een onderdeel of de onderdelen uit artikel 4, artikel 13 lid 2, artikel 14 lid 6, artikel 17, artikel 18, artikel 26 lid 3, artikel 28A en artikel 33 betreft.

Artikel 2 Dienstverband

Werknemers kunnen een vast of een los dienstverband hebben. De arbeidsovereenkomsten moeten schriftelijk worden vastgelegd. Van de getekende arbeidsovereenkomsten behouden werkgever en werknemer ieder een exemplaar.

1. Een vast dienstverband kan alleen voor onbepaalde tijd worden aangegaan.
Vaste dienstverbanden kunnen worden aangegaan:
 - zonder overbrugging;
 - met overbrugging conform de cao Overbruggingsfonds, hierna te noemen vaste dienstverbanden met overbrugging.Verder kunnen vaste dienstverbanden worden onderscheiden in dienstverbanden:
 - a. voor de volledige werkweek (38 uur);
 - b. in deeltijd met een vastgelegd arbeidspatroon dat aan de volgende voorwaarden voldoet:
 - een werktijd van ten minste 3 aaneengesloten uren per dag op de dag(en) dat er gewerkt wordt,
 - een minimum aantal te werken uren van 6 per week,
 - vastlegging in de schriftelijke arbeidsovereenkomst van het aantal per week overeengekomen uren, en van de dag of dagen dat er gewerkt kan worden, met dien verstande dat de werkgever en werknemer in onderling overleg minimaal 1 week van tevoren de dag of dagen waarop er gewerkt wordt, bepalen.
 - c. Het onder b omschreven arbeidspatroon geldt niet als voorwaarde voor de functies Medewerker huishoudelijke dienst en Algemeen medewerker onderhoud in functie-groep B en de functie administratief medewerker I in functie-groep C.
2. Een los dienstverband kan ongeacht het aantal arbeidsuren voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk worden aangegaan.

Artikel 2A Proeftijd

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van twee maanden.
2. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt een proeftijd van:
 - a. één maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
 - b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
3. Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, geldt een proeftijd van een maand. Dit is het geval bij een arbeidsovereenkomst voor een bepaald werk.
4. Elk beding waarbij de proeftijd voor werkgever en werknemer niet gelijk is dan wel op langer dan de toegestane termijn wordt gesteld, alsmede elk beding waarbij door het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan de toegestane termijn worden, is nietig.
5. Indien in de arbeidsovereenkomst niets omtrent een proeftijd is opgenomen, geldt een proeftijd overeenkomstig de bepalingen van dit artikel. Indien wordt overeengekomen dat er geen proeftijd geldt, dient dit derhalve expliciet in de arbeidsovereenkomst te worden vastgelegd.

Artikel 2B Dit artikel is vervallen

Artikel 2C Dit artikel is vervallen

Artikel 2D Gelegenheidsarbeid

1. In deze cao wordt onder “gelegenheidsarbeider” verstaan:
 - a. De groep scholieren en studenten als bedoeld in artikel 3.13 lid 1 sub a van de Regeling ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv);
 - b. De overige categorieën arbeiders als bedoeld in het voormalig Besluit Gelegenheidsarbeiders sector Agrarisch Bedrijf te weten huisvrouwen/-mannen, asielzoekers en de zelfstandige boer die werkzaam is als gelegenheidswerker.
 - c. De uitkeringsgerechtigde als bedoeld in artikel 51 lid 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).
2. De gelegenheidsarbeider als bedoeld in lid 1 sub a en b mag ten hoogste acht aaneengesloten weken per kalenderjaar in dienstbetrekking staan tot dezelfde werkgever.
3. De uitkeringsgerechtigde als bedoeld in lid 1 sub c heeft een dienstbetrekking van ten hoogste zes weken aaneengesloten en de werkgever is in het kalenderjaar niet eerder een dienstbetrekking met deze uitkeringsgerechtigde aangegaan. Tevens is voor een dienstbetrekking van deze uitkeringsgerechtigde in het kalenderjaar niet eerder vrijstelling verleend.
4. De gelegenheidsarbeiders worden beloond volgens het voor hen geldende wettelijke bruto minimumloon.
5. Vakantierechten worden bij iedere loonbetaling afgerekend middels een toeslag van 20% op het loon.

6. Cao-partijen adviseren de bedrijfstakfondsen om de werkgever en de gelegenhedenarbeider vrijstelling te verlenen van betaling van premies voor deze fondsen.

Artikel 3 Dit artikel is vervallen

Artikel 4 Functiegroepen

1. De werkgever dient de werknemer in te delen in een functiegroep op basis van de procedure en omschrijvingen in het Handboek Functiewaardering Loonwerksector. Dit Handboek (algemeen verbindend verklaard bij besluit Staatscourant 4-10-2004, nr. 190) vormt een integraal onderdeel van deze cao (zie bijlage XIII). De werkgever is in het bezit van het Handboek welke de werknemer, indien hij dat wenst, ter inzage wordt gegeven.
2. De werkgever stelt een functie in zijn bedrijf vast door een omschrijving te maken van de taken en verantwoordelijkheden die aan de werknemer worden opgedragen. Werkgever en werknemer ondertekenen voor akkoord de bijbehorende functiebeschrijving c.q. het functiedocument uit het Handboek Functiewaardering Loonwerksector met vermelding van eventuele plussen en minnen zoals beschreven in Hoofdstuk E van deel 2 van het Handboek Functiewaardering Loonwerksector. De functiebeschrijving maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst.
3. De werkgever vergelijkt de bedrijfsfunctie met de best passende functie uit het Handboek, en bepaalt bij welke referentiefunctie(s) de bedrijfsfunctie geheel of het meest past. Mocht dit aan de hand van de in de functiefamilies voorkomende referentiefuncties niet mogelijk zijn, dan maakt hij gebruik van de referentiefuncties in een andere functiefamilie.
4. Overeenkomstig het functieraster uit het Functiehandboek (zie ook bijlage X) wordt een werknemer in een van de volgende functiegroepen ingedeeld:

Functiegroep A

Niet ingevuld.

Functiegroep B

werknemers die werkzaamheden verrichten behorend bij de volgende functies:

- Algemeen medewerker loonwerk I
- Medewerker huishoudelijke dienst
- Algemeen medewerker onderhoud

Functiegroep C

werknemers die werkzaamheden verrichten behorend bij de volgende functies:

- Medewerker gemechaniseerd loonwerk I
- Algemeen medewerker loonwerk II
- Medewerker transport I
- Administratief medewerker I

Functiegroep D

werknemers die werkzaamheden verrichten behorend bij de volgende functies:

- Medewerker gemechaniseerd loonwerk II
- Medewerker transport II
- Technisch medewerker I

Functiegroep E

werknemers die werkzaamheden verrichten behorend bij de volgende functies:

- Medewerker gemechaniseerd loonwerk III
- Algemeen medewerker loonwerk III
- Technisch medewerker II
- Administratief medewerker II

Functiegroep F

werknemers die werkzaamheden verrichten behorend bij de volgende functie:

- Meewerkend uitvoerder

Functiegroep G

werknemers die werkzaamheden verrichten behorend bij de volgende functies:

- Werkvoorbereider / planner
- Chef werkplaats
- Administrateur
- Commercieel medewerker / adviseur

Functiegroep H

Niet ingevuld.

5. De werkgever is verplicht de werknemer mee te delen in welke functiegroep de door hem vervulde functie wordt ingedeeld. Voorts is hij verplicht de desbetreffende functiegroep te vermelden in de schriftelijke arbeidsovereenkomst.
Als de werknemer dat wenst, dient hem het Handboek ter inzage te worden gegeven.
6.
 - a. Indien de werknemer het niet eens is met de indeling, of indien hij van mening is dat zijn functie zodanig gewijzigd is dat de indeling moet worden herzien, dan bestaat de mogelijkheid van bezwaar tegen de functie-indeling.
 - b. Indien langs de bezwaarprocedure geen voor de werknemer bevredigende oplossing wordt verkregen, kan hij zijn bezwaar voorleggen aan de Centrale Beroepscommissie Functiewaardering Loonwerksector.
 - c. De voorwaarden voor de bezwaarprocedure en voor de beroepsprocedure zijn beschreven in het Handboek Functiewaardering Loonwerksector. Dit Handboek vormt integraal onderdeel van deze cao.

Artikel 4A Dit artikel is vervallen

§ 2. Veiligheidsvoorschriften

Artikel 5 Veiligheid

1. De werkgever dient, met inachtneming van het bij of krachtens de Arbeidstijdenwet, de Arbeidsomstandighedenwet, de Bestrijdingsmiddelenwet en het Arbeidsomstandighedenbesluit bepaalde, te zorgen voor voldoende veiligheid in zijn bedrijf.
2. Een opdracht tot werken met gevaarlijke stoffen kan alleen worden verstrekt aan werknemers in functiegroep D of hoger, die dan echter ook verplicht zijn de opdracht uit te voeren, tenzij bij individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.

3. Het is de werkgever alleen toegestaan een werknemer werkzaamheden langs de openbare weg te laten verrichten die voor dit werk gekwalificeerd is. De werkgever biedt de werknemer die in het kader van zijn functie werkzaamheden langs de openbare weg gaat verrichten, gelegenheid om de cursus 'veilig werken langs de weg' te gaan volgen.
4. Daar waar brandgevaar aanwezig is, is het roken verboden. Overtreding van dit verbod kan ontslag ten gevolge hebben.
5. De werkgever is verplicht om de werknemer ten behoeve van een in alle opzichten veilige uitvoering van de werkzaamheden gratis persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking te stellen. De werknemer is verplicht deze persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken.

Artikel 5A Maatwerkregeling arbodienstverlening

1. a. Overeenkomstig artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet kan de werkgever de deskundige bijstand bij het beleid op het terrein van arbeidsomstandigheden, verzuim en vroege reïntegratie organiseren door zich aan te sluiten bij het branchepakket van SAZAS of De Amersfoortse / Arboned.
 - b. Hiermee voldoet de werkgever aan de wettelijke eis dat hij beschikt over een gecertificeerde bedrijfsarts voor:
 1. medische beoordelingen in het kader van de verzuimbegeleiding en voor de uitvoering van wettelijke taken in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter;
 2. de uitvoering van het (vrijwillig) Periodiek Arbeid Gezondheidskundig Onderzoek (indien van toepassing);
 3. de uitvoering van aanstellingskeuringen (indien van toepassing);
 4. het houden van een arbeidsomstandighedensprekkuur voor werknemers.
 - c. Voorts legt de werkgever de in het bedrijf uitgevoerde branche-RIE ter toetsing voor aan een of meer van de gecertificeerde kerndeskundigen (bedrijfsarts, arbeids- & organisatiedeskundige, veiligheidskundige en arbeidshygiënist) bij het betreffende branchepakket.
 Ook adviseren deze deskundigen over het Plan van Aanpak. De RIE en het Plan van Aanpak worden inclusief het advies van de kerndeskundigen ter instemming met de OR of PVT besproken. Voor bedrijven in de sector mechanisch loonwerk met in de regel 10 medewerkers of minder kan deze toetsing vervallen bij gebruik van de branche-RIE van de sector mechanisch loonwerk, te vinden op www.stigas.nl.
 - d. Van het bepaalde sub a (aansluiting bij één van de branchepakketten) kan de werkgever afwijken, mits de werkgever vooraf dispensatie aanvraagt bij CAO partijen. De werkgever dient bij de aanvraag om dispensatie aan te tonen, dat hij gelijkwaardige afspraken heeft gemaakt conform de Arbeidsomstandighedenwet.
2. a. Er is een branche Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) ontwikkeld voor de sector mechanisch loonwerk. De branche-RI&E is schriftelijk en digitaal beschikbaar en is te downloaden via www.stigas.nl of op te vragen bij Stigas, als onderdeel van Colland.
 - b. Partijen stemmen in met deze RI&E-methodiek. Het branchespecifieke RI&E-instrument is naar de stand van de wetenschap en conform het model zoals bedoeld in artikel 2.14b, tweede lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit ontwikkeld en wordt dientengevolge geacht actueel, volledig en betrouwbaar te zijn.

- c. Indien een bedrijf de diensten met betrekking tot deskundige bijstand, conform de artikelen 13 en 14 van de Arbeidsomstandighedenwet zoals deze is gewijzigd op 1 januari 2007, betreft van één van de gecertificeerde arbodiensten, verklaren partijen dat ook elders werkzame gecertificeerde deskundigen kunnen worden aangewezen als externe deskundige ondersteuning bij uitvoering en toetsing van een RI&E conform artikel 14 lid 1 sub a van de Arbeidsomstandighedenwet.
 - d. Deze mogelijkheid geldt ook indien gebruik wordt gemaakt van de maatwerkregeling.
3. Indien de werkgever de wettelijk verplichte deskundige bijstand op een andere wijze wenst te organiseren dan bepaald in lid 1, dan dient hij de bepalingen van de vangnetregeling in artikel 14a van de Arbeidsomstandighedenwet na te leven, tenzij hij een ondernemingsovereenkomst afsluit met de OR of PVT van de onderneming, conform de maatwerkregeling in artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet.
4. Klachten met betrekking tot de manier waarop de deskundige bijstand wordt geregeld, kunnen gemeld worden bij de Sectorcommissie loonwerk.
5. Partijen hechten aan het tot stand brengen van een zo goed mogelijk arbobeleid in de sector en streven er voortdurend naar hierbij een adequate en op de sector toegesneden vorm van deskundige ondersteuning voor werkgevers en werknemers aan te bieden.

Artikel 6 Arbeid door jeugdigen

1. Het is de werkgever verboden:
 - a. een werknemer jonger dan 18 jaar een trekker te laten besturen, welk verbod echter niet geldt ten aanzien van de 16- en 17-jarige werknemers die beschikken over het trekkerrijbewijs, afgegeven namens Aequor (kennis- en communicatiecentrum voor het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven).
 - b. een werknemer jonger dan 18 jaar te laten werken met giftige stoffen.
2. Indien aan het vereiste toezicht ingevolge de Arbeidsomstandighedenwet is voldaan, is het de werkgever toegestaan om grondverzetmachines te laten bedienen en besturen door een werknemer van 16 of 17 jaar.

HOOFDSTUK II

HET DIENSTVERBAND

§ 1. De arbeidsovereenkomst

Artikel 7 Arbeidsovereenkomst

1. De schriftelijke arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 2 moet bepalingen inhouden omtrent de aard en de duur van het dienstverband (vast zonder overbrugging, vast met overbrugging, los voor een bepaalde tijd, los voor een bepaald werk), de proeftijd indien deze niet is overeengekomen, de aanvang der dienstbetrekking en de functie, functiegroep en functieschaal waarin de werknemer werkzaam zal zijn en, bij een gedeeltelijke werkweek, de overeengekomen arbeidstijd. Ingeval van een vast deeltijddienstverband overeenkomstig artikel 2 lid 1 onder b, dient in de schriftelijke arbeidsovereenkomst het arbeidspatroon te worden vastgelegd overeenkomstig artikel 2 lid 1 sub b.
Zij moet voorts verwijzen naar de cao die op de dienstbetrekking van toepassing is. Zij kan voorts bepalingen inhouden omtrent andere onderwerpen, waaromtrent partijen een regeling wensen.
Van de getekende arbeidsovereenkomst behouden werkgever en werknemer ieder een exemplaar.
2. Een tussentijdse wijziging van functie dient bij nadere overeenkomst te worden vastgesteld, tenzij het een tijdelijke functiewijziging betreft van korte duur.
3. Bepalingen in strijd met deze cao zijn nietig.

§ 2. Einde van de dienstbetrekking

Artikel 8 Einde van de dienstbetrekking

De werkgever stelt de werknemer in kennis van het voornemen om aan het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) te verzoeken toestemming te verlenen voor ontslag.

Vaste werknemers

1. a. Voor de opzegging van een vast dienstverband gelden voor de werkgever de volgende termijnen:
 - a.a. 2 maanden tegenover een werknemer jonger dan 45 jaar;
 - a.b. 3 maanden tegenover een werknemer van 45 jaar en ouder, doch jonger dan 55 jaar;
 - a.c. 4 maanden tegenover een werknemer van 55 jaar en ouder.

Indien het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) toestemming voor ontslag als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA) heeft verleend, worden de hierboven onder a.b. en a.c. vermelde opzegtermijnen met één maand verkort.

- b. Voor de opzegging van een vast dienstverband geldt voor de werknemer een termijn van 2 maanden.
- c. Alle opzeggingen bedoeld onder a en b mogen uitsluitend geschieden tegen het einde van een betalingsperiode.
- d. In afwijking van het hierboven bepaalde geldt voor en tegenover werknemers die een dienstwoning bewonen, een opzegtermijn van ten minste 3 maanden.
- e. De dienstbetrekking van een vaste werknemer eindigt zonder opzegging van rechtswege aan het einde van de normale betalingsperiode waarin de leeftijd van 65 jaar wordt bereikt.

Losse werknemers

2. a. De dienstbetrekking van losse werknemers die zijn aangenomen voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk, eindigt zonder opzegging van rechtswege door het verstrijken van die tijd of door voltooiing van dat werk.
- b. Een los dienstverband, aangegaan voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk, kan met inachtneming van de opzegtermijn uit artikel 7:672 BW tussentijds worden opgezegd. Bij opzegging door de werkgever is voorafgaande toestemming vereist van het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI).
- c. Vanaf de dag dat tussen dezelfde werkgever en werknemer:
 - arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk elkaar met tussenpozen van niet meer dan 7 dagen hebben opgevolgd en een periode van 36 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 of voor een bepaald werk aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 7 dagen, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
- d. Sub c is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
- e. Sub c, eerste gedachtestreepje en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde werkgever en werknemer aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
- f. Indien op grond van het in dit artikellid bepaalde een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand komt, is dit een vast dienstverband met overbrugging, tenzij werkgever en werknemer expliciet een vast dienstverband zonder overbrugging overeenkomen.
- g. Ten aanzien van losse werknemers, aangenomen voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk, zijn sub c tot en met f niet van toepassing, wanneer zij inmiddels de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt.

3. a. Bij beëindiging van de dienstbetrekking is de werkgever verplicht de werknemer een ontslagbewijs te verstrekken.
- b. Deze verplichting geldt niet, indien de werknemer zich niet heeft gehouden aan de tussen partijen geldende regeling betreffende opzegging.

Artikel 8A Einde van de dienstbetrekking bij arbeidsongeschiktheid

1. Indien na 2 jaren van arbeidsongeschiktheid (ongeacht het arbeidsongeschiktheidspercentage) door de arbeidsdeskundige wordt vastgesteld dat er geen passende reïntegratiemogelijkheden zijn binnen het bedrijf van de werkgever dan kan het dienstverband worden beëindigd op voorwaarde dat volgens het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV) voldoende reïntegratieactiviteiten zijn verricht.
2. Indien volgens het UWV onvoldoende reïntegratieactiviteiten door de werkgever zijn verricht, is ontslag wegens arbeidsongeschiktheid na een periode van 2,5 jaar van arbeidsongeschiktheid mogelijk.
3. Voor het gestelde in lid 1 en 2 geldt dat de werknemer zich dient te houden aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden en voldoende medewerking dient te verlenen aan de reïntegratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).
4. Indien de werknemer zonder gegronde redenen geen of onvoldoende medewerking verleent aan bovenstaande bepalingen heeft de werkgever de mogelijkheid om de loonbetaling inclusief de aanvulling, na voorafgaande waarschuwing te staken en kan de werkgever, onverlet hetgeen is bepaald in lid 1 en 2 het dienstverband beëindigen via de daartoe aangewezen weg.
5. In afwijking van lid 1 en 2 en het bepaalde in artikel 7:670 lid van het Burgerlijk Wetboek geldt voor de werknemer die vóór 1 januari 2006 arbeidsongeschikt is geworden een opzegverbod van 1 jaar.

§ 3. Onderbreking van de dienstbetrekking

Artikel 9 Onwerkbaar weer

1. Indien de werkzaamheden ten gevolge van weersomstandigheden, ongeacht de tijdsduur, geen doorgang kunnen vinden, is:
 - de werkgever gehouden het feitelijke loon door te betalen,
 - de werknemer gehouden ten behoeve van de werkgever op het bedrijf andere werkzaamheden te verrichten.
2. Voor de afwijkende regeling die geldt voor vaste dienstverbanden met overbrugging wordt verwezen naar artikel 9A.

Artikel 9A Overbruggingsregeling vaste dienstverbanden met overbrugging

1. De werkzaamheden van vaste werknemers met overbrugging kunnen in de periode van 15 november tot 1 april daaropvolgend maximaal 30 dagen worden onderbroken, indien de werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever in verband met, dan wel als direct of indirect gevolg van de weersgesteldheid geen doorgang kunnen vinden. Van de overbruggingsdagen die niet zijn benut voor overbrugging in de periode 15 november tot 1 april kunnen er maximaal 10 worden opgenomen in de periode 1 april tot 15 november daaropvolgend.

De werknemer kan via zijn organisatie oneigenlijk gebruik melden bij het secretariaat van de Sectorcommissie Loonwerk.

De werkgever bepaalt minimaal een dag van te voren of een dag aangemerkt dient te worden als een overbruggingsdag. Een dag kan worden aangemerkt als overbruggingsdag, nadat de vaste werknemer met overbrugging geen aanspraak meer heeft op roostervrije dagen als bedoeld in artikel 14A lid 3.

2. Het loon over de dagen die zijn aangemerkt als overbruggingsdag, bedraagt 80% van het feitelijke loon dat geldt op dagen die niet zijn aangemerkt als overbruggingsdag.
3. Een vaste werknemer met overbrugging bouwt per kalendermaand dat de werknemer in dienst is bij de werkgever 2,5 overbruggingsdagen op. Voor deze opbouw tellen alleen hele kalendermaanden mee.

De opbouw in enig kalenderjaar is bedoeld voor overbrugging van de periode 15 november in dat jaar tot 15 november in het jaar daaropvolgend.

Indien het aantal door de werknemer opgebouwde overbruggingsdagen voor de periode van 15 november tot 15 november ontoereikend is om het maximum aantal van 30 dagen te overbruggen, geldt voor het tekort aan opgebouwde overbruggingsdagen hetgeen bepaald is in artikel 9 lid 1 over doorbetaling van loon.

Een eventueel op 15 november bestaand saldo aan opgebouwde maar niet benutte overbruggingsdagen verval.

4. Voor vaste werknemers met overbrugging geldt een afzonderlijke cao inzake het Overbruggingsfonds.

Werkgevers en werknemers met overbrugging zijn gehouden tot naleving van alle verplichtingen welke bij of krachtens de statuten van dit fonds worden voorgeschreven. De desbetreffende bepalingen worden geacht onderdeel van deze cao uit te maken .

5. Tijdens een overbruggingsperiode blijven de gebruikelijke voorschriften inzake beëindiging van een dienstverband van toepassing.
6. Ingeval een werknemer op de in lid 1 genoemde overbruggingsdagen wordt opgeroepen om werkzaamheden te verrichten, wordt over de dag waarop de werkzaamheden worden verricht, ten minste het geldende feitelijke loon betaald, ook indien die werkzaamheden niet de volledige arbeidstijd in beslag hebben genomen. Deze dag wordt niet aangemerkt als een overbruggingsdag.
7. Dagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte, kunnen voor deze werknemer niet worden aangemerkt als overbruggingsdag. Wanneer de werknemer arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte op een dag die reeds aangemerkt is als overbruggingsdag, kan deze dag eveneens niet worden aangemerkt als overbruggingsdag. De werkgever is verplicht over deze dagen het volledige feitelijke loon door te betalen, waarop de werknemer - ware hij niet arbeidsongeschikt geworden - aanspraak had kunnen maken.

8. Het is de werknemer verboden op overbruggingsdagen betaalde arbeid voor derden te verrichten, tenzij hij daartoe vooraf schriftelijke toestemming van de werkgever heeft verkregen.

§ 4. Nevenbetrekking

Artikel 10 Nevenbetrekking

Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever is het voor een werknemer met een voltijds dienstverband niet toegestaan betaalde arbeid voor derden te verrichten.

HOOFDSTUK III

MAATWERK

Artikel 11 Dit artikel is vervallen

Artikel 12 Dit artikel is vervallen

HOOFDSTUK IV

BEPALINGEN OMTRENT DE ARBEIDSTIJD

Artikel 13 Aanvang en einde van de arbeidstijd

1. De arbeidstijd begint en eindigt op het bedrijf of op de door de werkgever aangewezen plaats waar de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd, behoudens het bepaalde in artikel 35 lid 3.
2. De arbeidstijden (vastgesteld in artikel 14) dienen te liggen tussen 6.30 uur en 18.00 uur of tussen 7.00 uur en 18.30 uur, met een schafttijd van maximaal 2 uur per dag.
De arbeidstijden dienen jaarlijks per binnen het bedrijf te onderscheiden rechtspersonen, dan wel per binnen het bedrijf te onderscheiden groepen van tenminste 5 werknemers, te worden vastgesteld en schriftelijk vastgelegd.
3. Het bepaalde in lid 2 is niet van toepassing op werknemers, bedoeld in artikel 1 lid 1, 4e onder b.

Artikel 14 Normale arbeidstijden

1. Behoudens het bepaalde in artikel 35 lid 3 wordt onder arbeidstijd verstaan de tijd, gedurende welke de werknemer voor het verrichten van arbeid ter beschikking van de werkgever staat, met uitzondering van schafttijden. Stoptijden van meer dan 10 minuten worden niet als arbeidstijd beschouwd.
2. De normale arbeidstijd bedraagt op de dagen maandag tot en met vrijdag 7 uur en 36 minuten per dag, totaal 38 uur per week.
3. Werkoverleg, toolboxmeetings en cursussen in opdracht van de werkgever vinden waar mogelijk binnen de normale arbeidstijd plaats. Indien werkoverleg, toolboxmeetings en cursussen in opdracht van de werkgever buiten de normale arbeidstijd plaatsvinden, wordt de effectieve overleg- of cursustijd uitbetaald tegen het voor de werknemer geldende feitelijke loon, dan wel vergoed in doorbetaalde vrije tijd.
4. Werknemers met een gedeeltelijke werkweek met wie een minimum aantal uren is overeengekomen, zijn niet verplicht meer dan 20% van dit minimum aantal uren extra te werken, gerekend op weekbasis. Werknemers met een gedeeltelijke werkweek zonder minimum of vast aantal uren zijn niet verplicht meer dan 20% extra van een voltijds dienstverband te werken, gerekend op weekbasis.
5. Indien een werknemer met een deeltijddienstverband meer uren werkt dan is overeengekomen, wordt er een toeslag voor werk op onaangename uren conform artikel 28 A van 30% van het uurloon betaald, verhoogd met een eventuele toeslag als bedoeld in artikel 34:
 - voor dienstverbanden genoemd in artikel 2 lid 1 onder b, en artikel 2 lid 2:
 1. bij een vastgelegd arbeidspatroon van 22,8 uren of minder per week, vanaf het vierde uur per week dat buiten dit patroon wordt gewerkt,
 2. bij een vastgelegd arbeidspatroon van meer dan 22,8 uren per week, vanaf het zevende uur per week dat buiten dit patroon wordt gewerkt,

- voor dienstverbanden genoemd in artikel 2 lid 1 onder b indien en voor zover het aantal uren dat per week gewerkt wordt, het aantal per week overeengekomen uren met 50% overschrijdt.

Deze toeslag voor het werken op onaangename uren geldt voor de uren die vallen binnen de in artikel 13 lid 2 en artikel 14 lid 2 genoemde aantallen en tijdstippen.

6. Het bepaalde in de leden 1 t/m 5 is niet van toepassing op werknemers, bedoeld in artikel 1 lid 1, 4e onder b. De arbeidstijden van deze werknemers worden in onderling overleg geregeld.

Artikel 14A Roostervrije dagen (atv-dagen)

1. De werknemer bouwt per vier weken dienstverband 1 roostervrije dag op. Op jaarbasis betekent dit een opbouw van 13 dagen. Met dit aantal roostervrije dagen is de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd 36 uur.
Roostervrije dagen zijn dagen waarop niet wordt gewerkt. De werkgever is gehouden gedurende de roostervrije dagen het loon door te betalen.
2. Werkgever en werknemer stellen in onderling overleg de roostervrije dagen schriftelijk vast.
3. De roostervrije dagen worden als volgt vastgesteld:
 - a. voor vaste werknemers zonder overbrugging en losse werknemers in de vorm van één hele of twee halve dagen per vier weken.
Van de verdeling van de roostervrije tijd binnen genoemd tijdvak mag worden afgeweken, mits dit gebeurt in overleg met de betreffende werknemers en schriftelijk wordt vastgelegd.
 - b. voor vaste werknemers met overbrugging in de periode 15 november tot 1 april voorafgaand aan de eerste dag die in deze periode wordt aangemerkt als overbruggingsdag, zoals bedoeld in artikel 9A lid 1. Van de roostervrije dagen die niet zijn benut voor overbrugging in de periode 15 november tot 1 april kunnen er maximaal vijf in onderling overleg vastgesteld worden in de periode van 1 april tot 15 november daaropvolgend behoudens in geval van collectieve afspraken op bedrijfsniveau.
4. Werknemers met een dienstverband gedurende een deel van het jaar en/of met een gedeeltelijke werkweek bouwen een evenredig deel van de genoemde roostervrije tijd op.
5. Indien de werknemer op een schriftelijk vastgestelde roostervrije dag arbeidsongeschikt is, vervalt het recht op deze roostervrije dag.
6. Gedurende arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof en verlof in het kader van de levensloopregeling vindt geen opbouw van roostervrije dagen plaats.
7. Indien op 1 april van enig jaar roostervrije dagen die zijn opgebouwd in het voorgaande kalenderjaar, niet zijn opgenomen, worden deze in geld afgerekend op basis van 130% van het feitelijke loon, behoudens het gestelde in lid 3 sub b 2^e zin.

Artikel 14B Verschuiving van de arbeidstijd

1. Met inachtneming van het bepaalde in de volgende leden kan na overleg met het personeel van de in artikel 14 lid 2 genoemde arbeidstijd worden afgeweken.
Deze afwijking dient vooraf schriftelijk te worden vastgelegd.
Indien deze verschuiving van de arbeidstijd niet schriftelijk is vastgelegd, worden alle meeruren als overuren aangemerkt en uitbetaald.
2. Voor vaste werknemers zonder overbrugging geldt dat de op basis van lid 1 vastgelegde arbeidstijd:
 - a. moet vallen binnen een periode van 12 maanden;
 - b. maximaal 45 uur per week mag zijn, waarbij het maximum van 9 uur per dag hooguit 15 weken is toegestaan;
 - c. minimaal 32 uur per week mag zijn gedurende hooguit 8 weken.
3. Voor losse werknemers geldt dat de op basis van lid 1 vastgelegde arbeidstijd:
 - a. moet vallen binnen de duur van het dienstverband;
 - b. maximaal 45 uur per week mag zijn, waarbij het maximum van 9 uur per dag hooguit 15 weken is toegestaan;
 - c. minimaal 32 uur per week mag zijn gedurende hooguit 8 weken.
4. Voor vaste werknemers met overbrugging geldt dat de op basis van lid 1 vastgelegde arbeidstijd:
 - a. moet vallen binnen een periode van 12 maanden;
 - b. maximaal 45 uur per week mag zijn, waarbij het maximum van 9 uur per dag hooguit 15 weken is toegestaan.
 - c. minimaal 32 uur per week mag zijn gedurende hooguit 8 weken, of 0 uur per dag mag zijn gedurende hooguit 14 dagen, of 3,8 uur per dag gedurende hooguit 28 dagen.
Indien deze verschuiving van de arbeidstijd plaatsvindt binnen de periode 15 november tot 1 april, dan dient eerst de overbrugging als bedoeld in artikel 9A volledig te zijn benut.
5. Resterende meeruren worden als overuren aangemerkt en aan het einde van de verschuivingsperiode, of op een eerder tijdstip bij het einde van het dienstverband, tegen de in artikel 26 voor overwerk genoemde percentages uitbetaald.

Artikel 14C Maximum arbeidstijd inclusief overwerk

1. Met inachtneming van artikel 14, 14B en 26 organiseert de werkgever de arbeid zodanig dat de werknemer van 18 jaar en ouder ten hoogste 12 uren per dienst, 60 uren per week en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld ten hoogste 48 uren per week arbeid verricht.
2. In afwijking van de in lid 1 genoemde periode van 13 weken, geldt ten behoeve van het verrichten van landbouwarbeid een periode van 30 achtereenvolgende weken.
3. Onder landbouwarbeid wordt verstaan alle arbeid die direct verband houdt met het ten behoeve van consumptie- en gebruiksartikelen verbouwen van gewassen en houden van dieren.

Artikel 15 Arbeid op zaterdag, zon-, feest- en gedenkdagen

Behoudens het bepaalde in artikel 16 behoeft geen arbeid te worden verricht op:

- a. zaterdag en zondag;
- b. de algemene erkende christelijke feestdagen (nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag en eerste en tweede kerstdag);
- c. ten aanzien van de protestants-christelijke werknemers: Goede Vrijdag en bid- en dankdagen, voor zover de werknemer er prijs op stelt deze als gedenkdag te vieren;
- d. ten aanzien van islamitische werknemers de dag na afloop van de islamitische vastentijd;
- e. ten aanzien van werknemers die er prijs op stellen deze dag als gedenkdag te vieren: 1 mei;
- f. de dag, waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd.

Artikel 15A 5 mei

Op 5 mei behoeft geen arbeid te worden verricht, tenzij naar het oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden het verrichten van arbeid op 5 mei noodzakelijk maken, in welk geval hij in overleg met de werknemer een andere vrije dag, gelegen binnen vier weken na 5 mei, dient aan te wijzen.

Artikel 16 Overwerk

1. Wanneer de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever, na overleg met het personeel, noodzakelijk maken, zijn de werknemers van 18 jaar tot en met 49 jaar verplicht arbeid te verrichten buiten de normale arbeidstijd op maandag t/m vrijdag en op zaterdagmorgen.
2. Het bepaalde in lid 1 is, in afwijking van het bepaalde in artikel 15, voor werknemers van 18 jaar tot en met 49 jaar van toepassing op zaterdagmiddag voor zover het betreft dringend noodzakelijke zaai-, verplegings- en oogstwerkzaamheden.
3. Het verrichten van zaai-, verplegings- en oogstwerkzaamheden is, in afwijking van het bepaalde in artikel 15, voor werknemers van 18 jaar tot en met 49 jaar onder bijzondere omstandigheden toegestaan op zondag en op de overige in artikel 15 onder b t/m f genoemde dagen, doch de werknemers kunnen hiertoe niet worden verplicht.
4. Het totaal van de op grond van lid 1 gewerkte uren mag niet meer bedragen dan 200 uur per jaar en van de op grond van de leden 2 en 3 gewerkte uren niet meer dan 50 uur per jaar. Deze uren worden betaald overeenkomstig het bepaalde in artikel 26.
5. Werknemers van 50 jaar en ouder zijn niet verplicht arbeid te verrichten buiten de normale arbeidstijd.

HOOFDSTUK V

BEPALINGEN BETREFFENDE HET LOON

§ 1. Loon in het algemeen

Artikel 17 Toepassing functiegroepen

1. Werknemers van 21 jaar en ouder ontvangen ten minste het aanvangsloon in de van toepassing zijnde functiegroep.
Aan werknemers van 21 jaar en ouder wordt, voor zover hun dienstverband in de betreffende functieschaal ten minste 6 maanden heeft geduurd of zij regelmatig terugkerend op het bedrijf werkzaam waren, en niet reeds het hoogste aantal functieschalen in de betreffende functiegroep is bereikt, telkens per 1 januari een functieschaal toegekend. Op basis van een functionerings- of beoordelingsgesprek kan het automatisch toekennen van een functieschaal door de werkgever met een maximum van 1 jaar worden opgeschort. De argumenten hiertoe dienen schriftelijk te worden vastgelegd. Toepassing van deze bepaling is alleen mogelijk wanneer binnen het bedrijf een systeem van regelmatige functionerings- of beoordelingsgesprekken met alle werknemers gehanteerd wordt.
2. Bij promotie van een werknemer van 21 jaar en ouder naar een hogere functiegroep moet het nieuwe loon zodanig vastgesteld worden dat sprake is van een loonsverhoging. De functiewijziging wordt schriftelijk vastgelegd.
3. Het loon voor werknemers van 20 jaar en jonger wordt afgeleid van het loon voor werknemers van 21 jaar en ouder in de betreffende functiegroep overeenkomstig hetgeen daaromtrent is bepaald in artikel 18 lid 3.
4. Ingeval het feitelijke loon hoger is dan het in artikel 18 vermelde (hoogste) loon bij de van toepassing zijnde functiegroep en leeftijd, vindt inschaling plaats op laatstbedoeld loon. Het meerdere feitelijke loon geldt als een persoonlijke toeslag. Op deze persoonlijke toeslag worden de prijscompensatie voortvloeiend uit de in artikel 19 omschreven indexering, alsmede de initiële loonsverhogingen toegepast. Afbouw van de persoonlijke toeslag vindt alleen plaats bij promotie naar een hogere functiegroep.

Artikel 18 Cao-loon

1. Werknemers tot en met 64 jaar worden aangenomen op weekloon of maandloon.
2. De in de volgende leden vermelde lonen gelden voor zover op grond van het bepaalde in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en het Besluit minimumjeugdloonregeling geen hogere lonen zijn voorgeschreven.

3. Voor jeugdige werknemers gelden de volgende percentages van het cao-loon van volwassen werknemers bij functieschaal 0:

Leeftijd	Functiegroep B, C en D
15 jaar	30,0%
16 jaar	42,0%
17 jaar	54,0%
18 jaar	66,0%
19 jaar	78,0%
20 jaar	90,0%

4. Voor werknemers tot en met 64 jaar gelden ten minste de cao-lonen zoals hierna vermeld, bij een arbeidstijd zoals bedoeld in artikel 14, en behoudens de overige bepalingen in dit artikel. De hierna volgende tabellen zijn inclusief de volgende loonsverhogingen:
- per 1 april 2007: 2%
 - per 1 oktober 2007: 1%
 - per 1 april 2008: 2%
 - per 1 januari 2009: 1%

1 april 2007 tot en met 30 september 2007:

			Functie groep B	Functie groep C	Functie groep D	Functie groep E	Functie groep F	Functie groep G
per maand in €	per 4 weken in €	per week in €	functie- schaal	functie- schaal	functie- schaal	functie- schaal	functie- schaal	functie- schaal
€ 1.332,40	€ 1.225,20	€ 306,30	0					
€ 1.378,50	€ 1.267,60	€ 316,90	1					
€ 1.424,40	€ 1.309,80	€ 327,45	2					
€ 1.470,50	€ 1.352,20	€ 338,05	3					
€ 1.516,40	€ 1.394,40	€ 348,60	4					
€ 1.562,30	€ 1.436,60	€ 359,15	5	0				
€ 1.608,20	€ 1.478,80	€ 369,70	6	1				
€ 1.654,10	€ 1.521,00	€ 380,25		2				
€ 1.700,00	€ 1.563,20	€ 390,80		3				
€ 1.745,90	€ 1.605,40	€ 401,35		4	0			
€ 1.792,00	€ 1.647,80	€ 411,95		5	1			
€ 1.837,90	€ 1.690,00	€ 422,50		6	2			
€ 1.883,80	€ 1.732,20	€ 433,05		7	3			
€ 1.929,70	€ 1.774,40	€ 443,60			4	0		
€ 1.975,60	€ 1.816,60	€ 454,15			5	1		
€ 2.021,40	€ 1.858,80	€ 464,70			6	2		
€ 2.067,30	€ 1.901,00	€ 475,25			7	3	0	
€ 2.113,40	€ 1.943,40	€ 485,85				4	1	
€ 2.159,30	€ 1.985,60	€ 496,40				5	2	
€ 2.205,20	€ 2.027,80	€ 506,95				6	3	
€ 2.251,10	€ 2.070,00	€ 517,50					4	
€ 2.297,20	€ 2.112,40	€ 528,10					5	
€ 2.343,10	€ 2.154,60	€ 538,65					6	0
€ 2.389,00	€ 2.196,80	€ 549,20						1
€ 2.435,10	€ 2.239,20	€ 559,80						2
€ 2.481,00	€ 2.281,40	€ 570,35						3
€ 2.526,90	€ 2.323,60	€ 580,90						4
€ 2.572,80	€ 2.365,80	€ 591,45						5
€ 2.618,70	€ 2.408,00	€ 602,00						6
€ 2.664,60	€ 2.450,20	€ 612,55						7

1 oktober 2007 tot en met 31 maart 2008:

			Func- tie groep B	Func- tie groep C	Func- tie groep D	Func- tie groep E	Func- tie groep F	Func- tie groep G
per maand in €	per 4 weken in €	per week in €	func- tie- schaal	func- tie- schaal	func- tie- schaal	func- tie- schaal	func- tie- schaal	func- tie- schaal
€ 1.345,70	€ 1.237,40	€ 309,35	0					
€ 1.392,20	€ 1.280,20	€ 320,05	1					
€ 1.438,50	€ 1.322,80	€ 330,70	2					
€ 1.485,30	€ 1.365,80	€ 341,45	3					
€ 1.531,60	€ 1.408,40	€ 352,10	4					
€ 1.578,00	€ 1.451,00	€ 362,75	5	0				
€ 1.624,30	€ 1.493,60	€ 373,40	6	1				
€ 1.670,60	€ 1.536,20	€ 384,05		2				
€ 1.716,90	€ 1.578,80	€ 394,70		3				
€ 1.763,30	€ 1.621,40	€ 405,35		4	0			
€ 1.809,80	€ 1.664,20	€ 416,05		5	1			
€ 1.856,40	€ 1.707,00	€ 426,75		6	2			
€ 1.902,70	€ 1.749,60	€ 437,40		7	3			
€ 1.949,00	€ 1.792,20	€ 448,05			4	0		
€ 1.995,30	€ 1.834,80	€ 458,70			5	1		
€ 2.041,70	€ 1.877,40	€ 469,35			6	2		
€ 2.088,00	€ 1.920,00	€ 480,00			7	3	0	
€ 2.134,50	€ 1.962,80	€ 490,70				4	1	
€ 2.180,90	€ 2.005,40	€ 501,35				5	2	
€ 2.227,20	€ 2.048,00	€ 512,00				6	3	
€ 2.273,70	€ 2.090,80	€ 522,70					4	
€ 2.320,30	€ 2.133,60	€ 533,40					5	
€ 2.366,60	€ 2.176,20	€ 544,05					6	0
€ 2.412,90	€ 2.218,80	€ 554,70						1
€ 2.459,50	€ 2.261,60	€ 565,40						2
€ 2.505,80	€ 2.304,20	€ 576,05						3
€ 2.552,10	€ 2.346,80	€ 586,70						4
€ 2.598,50	€ 2.389,40	€ 597,35						5
€ 2.644,80	€ 2.432,00	€ 608,00						6
€ 2.691,30	€ 2.474,80	€ 618,70						7

1 april 2008 tot en met 31 december 2008:

			Functie groep B	Functie groep C	Functie groep D	Functie groep E	Functie groep F	Functie groep G
per maand in €	per 4 weken in €	per week in €	functie- schaal	functie- schaal	functie- schaal	functie- schaal	functie- schaal	functie- schaal
€ 1.372,60	€ 1.262,20	€ 315,55	0					
€ 1.420,10	€ 1.305,80	€ 326,45	1					
€ 1.467,30	€ 1.349,20	€ 337,30	2					
€ 1.515,10	€ 1.393,20	€ 348,30	3					
€ 1.562,30	€ 1.436,60	€ 359,15	4					
€ 1.609,50	€ 1.480,00	€ 370,00	5	0				
€ 1.656,70	€ 1.523,40	€ 380,85	6	1				
€ 1.704,10	€ 1.567,00	€ 391,75		2				
€ 1.751,30	€ 1.610,40	€ 402,60		3				
€ 1.798,50	€ 1.653,80	€ 413,45		4	0			
€ 1.845,90	€ 1.697,40	€ 424,35		5	1			
€ 1.893,60	€ 1.741,20	€ 435,30		6	2			
€ 1.940,80	€ 1.784,60	€ 446,15		7	3			
€ 1.988,00	€ 1.828,00	€ 457,00			4	0		
€ 2.035,10	€ 1.871,40	€ 467,85			5	1		
€ 2.082,60	€ 1.915,00	€ 478,75			6	2		
€ 2.129,80	€ 1.958,40	€ 489,60			7	3	0	
€ 2.177,20	€ 2.002,00	€ 500,50				4	1	
€ 2.224,60	€ 2.045,60	€ 511,40				5	2	
€ 2.271,80	€ 2.089,00	€ 522,25				6	3	
€ 2.319,20	€ 2.132,60	€ 533,15					4	
€ 2.366,60	€ 2.176,20	€ 544,05					5	
€ 2.414,00	€ 2.219,80	€ 554,95					6	0
€ 2.461,20	€ 2.263,20	€ 565,80						1
€ 2.508,60	€ 2.306,80	€ 576,70						2
€ 2.555,80	€ 2.350,20	€ 587,55						3
€ 2.603,30	€ 2.393,80	€ 598,45						4
€ 2.650,50	€ 2.437,20	€ 609,30						5
€ 2.697,70	€ 2.480,60	€ 620,15						6
€ 2.745,10	€ 2.524,20	€ 631,05						7

Per 1 januari 2009:

			Func groep B	Func groep C	Func groep D	Func groep E	Func groep F	Func groep G
per maand in €	per 4 weken in €	per week in €	func schaal	func schaal	func schaal	func schaal	func schaal	func schaal
€ 1.386,30	€ 1.274,80	€ 318,70	0					
€ 1.434,20	€ 1.318,80	€ 329,70	1					
€ 1.481,80	€ 1.362,60	€ 340,65	2					
€ 1.530,30	€ 1.407,20	€ 351,80	3					
€ 1.578,00	€ 1.451,00	€ 362,75	4					
€ 1.625,60	€ 1.494,80	€ 373,70	5	0				
€ 1.673,20	€ 1.538,60	€ 384,65	6	1				
€ 1.721,10	€ 1.582,60	€ 395,65		2				
€ 1.768,90	€ 1.626,60	€ 406,65		3				
€ 1.816,60	€ 1.670,40	€ 417,60		4	0			
€ 1.864,40	€ 1.714,40	€ 428,60		5	1			
€ 1.912,50	€ 1.758,60	€ 439,65		6	2			
€ 1.960,10	€ 1.802,40	€ 450,60		7	3			
€ 2.007,70	€ 1.846,20	€ 461,55			4	0		
€ 2.055,60	€ 1.890,20	€ 472,55			5	1		
€ 2.103,40	€ 1.934,20	€ 483,55			6	2		
€ 2.151,10	€ 1.978,00	€ 494,50			7	3	0	
€ 2.198,90	€ 2.022,00	€ 505,50				4	1	
€ 2.246,80	€ 2.066,00	€ 516,50				5	2	
€ 2.294,40	€ 2.109,80	€ 527,45				6	3	
€ 2.342,50	€ 2.154,00	€ 538,50					4	
€ 2.390,30	€ 2.198,00	€ 549,50					5	
€ 2.438,20	€ 2.242,00	€ 560,50					6	0
€ 2.485,80	€ 2.285,80	€ 571,45						1
€ 2.533,70	€ 2.329,80	€ 582,45						2
€ 2.581,50	€ 2.373,80	€ 593,45						3
€ 2.629,40	€ 2.417,80	€ 604,45						4
€ 2.677,00	€ 2.461,60	€ 615,40						5
€ 2.724,60	€ 2.505,40	€ 626,35						6
€ 2.772,50	€ 2.549,40	€ 637,35						7

5. In afwijking van het bepaalde in dit artikel kan de beloning van werknemers die in het kader van arbeidsvoorzieningsprojecten in een onderneming werken gedurende maximaal 3 maanden op het niveau van het wettelijk minimumloon plaatsvinden, indien subsidievoorwaarden van overheidswege vereisen dat de beloning niet hoger mag zijn dan het wettelijk minimumloon.
- Voor verlenging van de periode van 3 maanden tot maximaal 1 jaar is toestemming van partijen bij deze cao vereist.
6. De werknemer die een opleiding via de beroepsbegeleidende leerweg op niveau 2 of 3 volgt, wordt gedurende de opleiding volgens onderstaande tabel ingedeeld in de betreffende functiegroep met bijbehorend cao-loon:

BBL- opleidingsniveau	Functie waarvoor opgeleid wordt	Functiegroep tijdens opleiding	Beloning tijdens opleiding
2	medewerker gemechaniseerd loonwerk	C	85% van CAO-loon functiegroep C
2	algemeen medewerker loonwerk	B	85% van CAO-loon functiegroep B
2	technisch medewerker	C	85% van CAO-loon functiegroep C
2	medewerker gemechaniseerd loonwerk + technisch medewerker	C	85% van CAO-loon functiegroep C
3	medewerker gemechaniseerd loonwerk	D	90% van CAO-loon functiegroep D
3	algemeen medewerker loonwerk	C	90% van CAO-loon functiegroep C
3	technisch medewerker	D	90% van CAO-loon functiegroep D
3	medewerker gemechaniseerd loonwerk + technisch medewerker	D	90% van CAO-loon functiegroep D

7. In afwijking van het bepaalde in de vorige leden kan de beloning van de werknemer die de beroepspraktijkvorming volgt in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg, plaatsvinden op maximaal 130% van het wettelijk minimum loon c.q. 130% van het wettelijk minimum (jeugd-)loon.
8. In afwijking van het bepaalde in dit artikel kan de beloning van werknemers behorende tot de categorie gelegenheidsarbeiders zoals genoemd in artikel 2D, die alleen op zaterdag werkzaamheden verrichten (zaterdaghulpen), plaatsvinden op het niveau van het wettelijk minimumjeugdloon.

Artikel 19 Indexering

Dit artikel is gedurende de looptijd van deze CAO buiten werking gesteld.

1. Met ingang van 1 juli worden de dan geldende feitelijke lonen verhoogd met het percentage waarmee de afgeleide consumentenprijsindex per eind april is gestegen boven het cijfer van eind oktober hieraan voorafgaand.
2. Met ingang van 1 januari worden de dan geldende feitelijke lonen verhoogd met het percentage waarmee het in lid 1 genoemde prijsindexcijfer per eind oktober is gestegen boven het cijfer van eind april hieraan voorafgaand.
3. Voor de toepassing van de in de leden 1 en 2 omschreven loonaanpassingen wordt het bedoelde prijsindexcijfer van oktober 2000 (101,3) als uitgangspunt genomen. Zolang het bedoelde prijsindexcijfer in de betreffende referentemaand niet is gestegen tot boven het niveau van oktober 2000 vinden op grond van dit artikel geen loonaanpassingen plaats, noch naar boven noch naar beneden.
4. Bij gelijktijdig toepassen van een initiële loonsverhoging en een verhoging op basis van de indexeringsbepalingen in dit artikel, wordt eerst de initiële loonsverhoging berekend. Over de (niet afgeronde) berekende bedragen wordt vervolgens de verhoging op grond van de indexeringsbepalingen berekend.

§ 2. Loon in bijzondere gevallen

Artikel 20 Mindervalide werknemers

Een mindervalide werknemer heeft recht op het loon dat betaald pleegt te worden voor werkzaamheden als de verrichte, tenzij ten aanzien van de betreffende werknemer door de daartoe bevoegde instantie, op verzoek van de werknemer of werkgever een lager loon wordt vastgesteld.

Artikel 21 Werknemers met een gedeeltelijke werkweek

Voor werknemers met een gedeeltelijke werkweek, waaronder degenen die hun partiële leerplicht vervullen, wordt het loon naar evenredigheid bepaald.

Artikel 22 Beroepsonderwijs

1. De werkgever is verplicht aan werknemers die niet onder de partiële leerplicht vallen, het feitelijke loon, verhoogd met de voor hen geldende vaste toeslagen, door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. ingeval de werknemer - bij de aanvang van het cao-tijdvak de leeftijd van 20 jaar nog niet bereikt hebbende - theoretisch en/of praktisch voor de onderneming van belang zijnd dagonderwijs volgt, gedurende 1 dag per week in de weken waarin dit onderwijs wordt gevolgd;

- b. in geval de werknemer ingevolge de beroepspraktijkvorming in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (voorheen leerlingstelsel) dagonderwijs volgt, in de weken waarin dit onderwijs wordt gevolgd:
- bij een volledig dienstverband over een 1/2 dag per week, en bij een dienstverband in deeltijd 10% van het loon over de arbeidstijd en schooltijd tezamen, ook indien het deeltijddienstverband overeengekomen is voor andere dagen dan die waarop de schooldag valt;
 - in afwijking van het bovenstaande ontvangt de werknemer die in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg een loonwerkopleiding op niveau 2 of 3 volgt bij een volledig dienstverband over 1 dag per week en bij een dienstverband in deeltijd 20% van het loon over de arbeidstijd en schooltijd tezamen, ook indien het deeltijddienstverband overeengekomen is voor andere dagen dan die waarop de schooldag valt. Voor zover dit bedrag hoger is dan hetgeen waarop de werknemer ingevolge het onder b, eerste gedachtestreepje bepaalde, recht zou hebben, ontvangt de werkgever hiervoor, alsmede voor de toeslag uit hoofde van lid 3 van dit artikel, een vergoeding van Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid.
- Jaarlijks wordt door de Sectorcommissie Loonwerk een overzicht vastgesteld van opleidingen die binnen de werkingssfeer van deze cao vallen. Deze lijst is op aanvraag beschikbaar.
2. De werkgever kan in overleg met de werknemer het feitelijke loon, verhoogd met de voor hem geldende vaste toeslagen, doorbetalen bij het volgen van een cursus, als naar het oordeel van de werkgever het volgen van de cursus in het belang van het bedrijf is.
 3. De werknemer ontvangt, nadat hij met goed gevolg een opleiding als bedoeld onder lid 1 sub b heeft afgerond éénmalig, een diplomatoeslag ter hoogte van het verschil in beloning tussen de functiegroep waarin hij is ingedeeld en het beloningsniveau gedurende de gehele opleidingsperiode op grond van artikel 18 lid 7. De diplomatoeslag wordt naar rato uitbetaald indien de opleiding of het dienstverband op verzoek van de werknemer met instemming van de werkgever voortijdig wordt beëindigd.
 4. Dit artikel is zowel van toepassing in de situatie waarin sprake is van één schooldag per week, als in de situatie waarin schooldagen zijn samengevoegd tot theorieblokken van meerdere dagen per week.

Artikel 23 Feest- en gedenkdagen

Over de bij of krachtens artikel 15 onder b en f aangewezen feest- en gedenkdagen is de werkgever verplicht het feitelijke loon, verhoogd met de krachtens deze cao geldende vaste toeslagen, te betalen, één en ander voor zover deze feest- en gedenkdagen op een werkdag vallen. Over de in of krachtens artikel 15A aangewezen vrije dag is de werkgever verplicht het voor de werknemers geldende loon zoals hierboven vermeld, te betalen voorzover 5 mei op een werkdag valt.

Artikel 24 Jubileum-uitkering

Aan een werknemer die 12,5 jaar (ten minste 150 maanden) in dienst is bij eenzelfde werkgever, wordt een uitkering verstrekt ter grootte van éénvierde van een bruto maandloon. Aan een werknemer die 25 jaar (ten minste 300 maanden) in dienst is bij eenzelfde werkgever, wordt een uitkering verstrekt ter grootte van een maal een bruto maandloon.

Uitbetaling vindt plaats op basis van de geldende fiscale regelingen.

Artikel 25 Dit artikel is vervallen

Artikel 26 Overwerk

1. De werkgever is gerechtigd de helft van de overuren op jaarbasis te vergoeden in de vorm van vrije tijd, mits dit geschiedt binnen 3 maanden nadat het overwerk is verricht en naar evenredigheid van de in lid 2 vermelde percentages. Voor de vaste werknemer met overbrugging geldt dat deze mogelijkheid van vergoeding in de vorm van vrije tijd stopt op 15 november.

Het op 15 november aanwezige saldo aan overuren van deze werknemer wordt, omgerekend tegen de in lid 2 vermelde percentages, gereserveerd voor vergoeding in de vorm van maximaal 8 vrije dagen binnen de periode 15 november tot 1 april.

Deze vergoeding vindt plaats nadat een eventuele verschuiving van de arbeidstijd als bedoeld in artikel 14B lid 4 sub c binnen deze periode van 15 november tot 1 april heeft plaatsgevonden.

Voor het overige worden de overuren van de vaste werknemer met overbrugging op 15 november uitbetaald. Bij overwerk worden de in lid 2 vermelde percentages van het uurloon betaald.

2. Het percentage voor de beloning van overuren bedraagt:
 - a. op zondagen, alsmede op feest- en gedenkdagen die niet op zondag vallen 200%;
 - b. op zaterdagen 130%, tenzij de overuren worden beloond in een aan het aantal overuren gelijk aantal vrije uren, in welk geval naast vrije uren de beloning 30% zal bedragen van het uurloon;
 - c. op andere dagen der week 130%;
 - d. voor uren gelegen tussen 22.00 uur en 06.00 uur 150%;
3. Voor werknemers bedoeld in artikel 1 lid 1, 4e onder b is het in de vorige leden bepaalde niet van toepassing, en wordt een overwerkvergoeding in onderling overleg geregeld.
4. Indien werk moet worden verricht na het einde van de arbeidstijd (18.00 uur of 18.30 uur) overeenkomstig artikel 13 lid 2, is de werkgever gehouden:
 - de betrokken werknemer in de gelegenheid te stellen een warme maaltijd te gaan gebruiken, waarbij de extra reis wordt vergoed overeenkomstig artikel 32; of
 - voor rekening van de werkgever een warme maaltijd te verstrekken.

§ 3. Tariefloon

Artikel 27 Tariefloon

Voor werkzaamheden die in akkoord worden verricht, wordt het tarief in onderling overleg tussen werkgever en werknemer(s) geregeld, met dien verstande dat door iedere werknemer of groep van samenwerkende werknemers per object een loon wordt verdiend, dat bij behoorlijke prestatie ten minste 10% en ten hoogste 30% hoger is dan het loon, hetwelk zou zijn verdiend indien de uitvoering had plaatsgevonden tegen tijdloon.

Artikel 28 Loonbriefjes

1. De werkgever is verplicht bij elke uitbetaling van het loon de werknemer een schriftelijke specificatie te verstrekken. Deze bevat:
 - het loonbedrag;
 - de bedragen waaruit het loonbedrag is samengesteld;
 - de bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden;
 - de onkostenvergoedingen;
 - het loonbedrag waarop een persoon van de leeftijd van de werknemer over de termijn waarover het loon is berekend, ingevolge het bepaalde bij of krachtens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag aanspraak heeft;
 - de naam van de werkgever;
 - de naam van de werknemer;
 - de termijn waarop de uitbetaling betrekking heeft;
 - de overeengekomen arbeidsduur.
2. De werknemer is verplicht bij uitbetaling van het loon voor ontvangst te tekenen.

§ 4. Toeslagen en vergoedingen

Artikel 28A Toeslag voor werk op onaangename uren

1. Indien arbeid moet worden verricht buiten de in artikel 13 lid 2 vermelde tijdstippen van aanvang en einde van de werkdag en deze arbeid niet kan worden aangemerkt als overwerk in de zin van het in de artikelen 16 en 26 bepaalde, wordt een onaangename-urentoeslag betaald. Deze onaangename-urentoeslag is per uur gelijk aan 30% van het uurloon en moet worden betaald boven het feitelijke loon. Ingeval van een vast deeltijddienstverband overeenkomstig artikel 2 lid 1 onder b, wordt voor meerdere uren boven respectievelijk 3 uren, 6 uren of de 50% van het vastgelegde arbeidspatroon zoals vermeld in artikel 14 lid 5, een onaangename-urentoeslag betaald.
2. Lid 1 is van toepassing op werknemers in functiegroep A t/m F.

3. Van de regeling in lid 1 kan alleen met wederzijds goedvinden gebruik worden gemaakt. De afspraak daaromtrent moet uiterlijk op de dag voorafgaand aan het verrichten van de werkzaamheden worden overeengekomen. Samenloop met het verrichten van overwerk in de zin van artikel 16 is niet toegestaan, met uitzondering van oogstwerkzaamheden.

Artikel 28B Bereikbaarheidsvergoeding

1. Indien de werkgever met een werknemer schriftelijk overeengekomen is om buiten de voor de werknemer vastgestelde arbeidstijd bereikbaar te zijn voor het bedrijf om onverwachts dringende werkzaamheden te verrichten, en de werknemer verplicht is aan een oproep van de werkgever gehoor te geven, wordt aan de werknemer een vergoeding betaald voor de tijd die hij voor het bedrijf bereikbaar moet zijn.
2. De vergoeding bedraagt € 11,80 per etmaal of ded van het etmaal.
3. Deze bereikbaarheidsvergoeding geldt niet voor werknemers in functiegroep G en hoger.

Artikel 29 Prestatietoeslag

1. De werkgever kan aan die werknemers, van wie een extra prestatie of inspanning wordt gevraagd, een toeslag op het loon betalen, indien de werkzaamheden niet in akkoord worden uitgevoerd.
2. De in lid 1 bedoelde toeslag bedraagt per werknemer ten hoogste 3% van het feitelijke loon.

Artikel 30 Toeslag speciale vakkennis voor andere dan landbouwwerkzaamheden

Aan werknemers in functiegroepen D, E en F kan een toeslag worden betaald van ten hoogste 20%:

- a. voor het verrichten van werkzaamheden met grondverzetmachines;
- b. voor het verrichten van andere dan landbouwwerkzaamheden, waarvoor speciale vaardigheid en kennis is vereist.

Artikel 31 Dit artikel is vervallen

Artikel 32 Reiskosten woning-werk

1. Indien de afstand van de woning van de werknemer tot het bedrijf van de werkgever c.q. de plaats waar gewerkt wordt ten minste 5 km bedraagt, zal aan hem bij gebruik van een eigen vervoermiddel een afstandsvergoeding worden betaald.
2. De in het eerste lid bedoelde afstandsvergoeding bedraagt:
 - a. bij een afstand van 5 km tot en met 10 km € 1,55 per dag.
 - b. bij een afstand van 11 km tot en met 15 km € 2,05 per dag.

3. In afwijking van het bepaalde in het vorige lid geldt voor de werknemer die een gemotoriseerd voertuig gebruikt, dat, indien de afstand van zijn woning tot de werkplaats c.q. de plaats waar gewerkt wordt, groter is dan 15 km, aan hem per dag een vergoeding zal worden betaald van € 0,15 per afgelegde km.
4. In afwijking van het bepaalde in lid 2 en lid 3 zal, wanneer in overleg met de werkgever gebruik wordt gemaakt van een auto en daarbij één of meerdere medewerkers worden vervoerd, de vergoeding per auto € 0,28 per km bedragen.
5. Bij verhuizing van de werknemer naar een verder van het bedrijf gelegen woonplaats bepalen werkgever en werknemer in onderling overleg de afstandsvergoeding met inachtneming van het bepaalde in de voorgaande leden.
6. Vorenvermelde vergoedingen gelden voor elke gewerkte dag, ongeacht het aantal arbeidsuren dat op die dag is gewerkt, behoudens het bepaalde in artikel 26 lid 4.

Artikel 33 Werkkleding en kledingvergoeding

1. De werkgever is gehouden aan werknemers die met chemische en spuitmiddelen moeten werken, deugdelijke beschermings- en beschuttingsmiddelen ter beschikking te stellen, en er zorg voor te dragen dat deze regelmatig afdoende worden gereinigd.
De werknemer is gehouden de door de werkgever ter beschikking gestelde beschermings- en beschuttingsmiddelen doelmatig te gebruiken en zorgvuldig te beheren en de voorschriften betreffende de beveiliging nauwkeurig in acht te nemen.
2. De werkgever zal aan de werknemer voor slijtage van diens eigen werkkleding een vergoeding verstrekken. Deze vergoeding bedraagt €3,40 per week, of in plaats daarvan 3 werkpakken per jaar.
3. De werkgever zal aan de werknemer 2 paar werkschoenen per jaar verstrekken, met dien verstande dat een nieuw paar schoenen verstrekt wordt na inlevering van het oude paar. De werknemer is gehouden de door de werkgever ter beschikking gestelde werkschoenen te dragen.
4. De parttime werknemer heeft naar rato recht op de in dit artikel genoemde vergoedingen.
5. Dit artikel is alleen van toepassing op werknemers die een functie uitoefenen die behoren tot de functiefamilie "Uitvoering" of "Techniek".

Artikel 34 Ploegendienst

1. Indien in ploegendienst wordt gewerkt, zal het feitelijke loon worden verhoogd met 12,5% bij twee-ploegendienst en met 15% bij drie-ploegendienst.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 26 lid 2 worden voor werknemers in ploegendienst de percentages voor overwerk berekend over het uurloon, verhoogd met de toeslag van 12,5% respectievelijk 15%, bedoeld in lid 1 van dit artikel.
3. Na onderling overleg kan een twee- of drie-ploegendienst worden ingesteld, waarbij artikel 13 lid 2 niet van toepassing is. Indien en zodra er langer dan een week 24 uur per dag in twee-ploegendienst is gewerkt, is de werkgever verplicht een drie-ploegendienst in te voeren. Indien er sprake is van een geplande nachtdienst die korter duurt dan de overeengekomen arbeidstijd, dan geldt deze nachtdienst als een volledige dienst.

Van een nachtdienst is sprake als er arbeid wordt verricht tussen 00.00 en 06.00 uur. De minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur is 14 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur).

Artikel 35 Reistijdenvergoeding

1. De normale reistijd van de woning van de werknemer tot het bedrijf van de werkgever en omgekeerd wordt vergoed op basis van het feitelijke loon, met uitzondering van het eerste half uur heenreis en het eerste half uur terugreis. Deze reistijd wordt niet als arbeidstijd aangemerkt.
2. De normale reistijd van de woning van de werknemer tot de door de werkgever aangewezen plaats waar de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd en omgekeerd, wordt vergoed op basis van het feitelijke loon, met uitzondering van het eerste half uur heenreis en het eerste half uur terugreis.
Van de heenreis en terugreis wordt echter maximaal telkens 1 uur aangemerkt als reistijd. De daarboven benodigde reistijd wordt gerekend tot de arbeidstijd. Indien deze extra reistijd buiten de normale arbeidstijd valt, wordt deze aangemerkt als overwerk en vergoed overeenkomstig artikel 26.
3. Lid 2 is eveneens van toepassing in het geval, waarin het bedrijf van de werkgever alleen fungeert als opstap- of poolplaats voor gezamenlijk vervoer per (bedrijfs-)auto naar de plaats waar de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd.
4. In afwijking van de leden 1 en 2 geldt voor werknemers die in overleg met de werkgever met een auto één of meerdere medewerkers vervoeren, dat de reistijd volledig wordt vergoed tegen het feitelijke loon.
5. Bij verhuizing van de werknemer naar een verder van het bedrijf gelegen woonplaats is aanpassing van de reistijdenvergoeding aan de grotere afstand niet verplicht.
6. In een onderneming kunnen met wederzijds goedvinden afspraken worden gemaakt die afwijken van het bepaalde in dit artikel. Voorwaarde hierbij is dat deze afspraken worden gemeld bij de Sectorcommissie Loonwerk.

Artikel 36 Huisvestingsvergoeding

1. Indien het de werknemer niet mogelijk is vanwege de afstand elke avond naar zijn woning terug te keren, zal de werkgever hem huisvesten. Deze huisvesting zal in overleg tussen werkgever en de betreffende werknemer geschieden.
2. Kosten van voeding en huisvesting komen voor rekening van de werkgever.
3. Voor kleine verteringen etc. tijdens de reis en huisvesting kan een verblijfsvergoeding worden verstrekt van € 4,00 per dag.

Artikel 37 Verlof en reisvergoeding

1. De werknemer als bedoeld in artikel 36, zal in de gelegenheid worden gesteld zich eens per week naar zijn woonplaats te begeven van vrijdagavond na het einde van de vastgestelde arbeidstijd tot maandagmorgen per eerste reisgelegenheid, tenzij bij werkzaamheden in het buitenland in onderling overleg een andere regeling wordt overeengekomen.
2. De werkgever neemt de uit dit verlof voortvloeiende reiskosten voor zijn rekening (tweede of daarmee gelijk te stellen reisklasse). Een verblijfsvergoeding tijdens de reis kan aan de werknemer worden toegekend overeenkomstig artikel 36 lid 3.

HOOFDSTUK VI

BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD

§ 1. Kort verzuim

Artikel 38 Kort verzuim met behoud van loon

1. De werkgever is verplicht de werknemer op diens verzoek vrij te geven en het feitelijke loon, verhoogd met de voor hem geldende vaste toeslagen per week, door te betalen in de navolgende gevallen:
 - 1e Bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e) of eigen inwonende kinderen of inwonende ouders of schoonouders, gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
 - 2e I gedurende 2 dagen:
 - a. bij het huwelijk van de werknemer;
 - b. bij bevalling van de echtgenote gedurende de dag van de bevalling en de eerst daarop volgende werkdag;
 - c. bij adoptie van een kind door de werknemer.
 - II gedurende 1 dag:
 - a. bij de ondertrouw van de werknemer;
 - b. bij het huwelijk van eigen of pleegkinderen, ouders, broers of zussen van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e), voor zover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond;
 - c. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van de werknemer, ouders of schoonouders;
 - d. bij het overlijden van uitwonende eigen of pleegkinderen, van kleinkinderen, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders of grootouders;
 - e. bij de begrafenis of crematie van:
 - uitwonende eigen of pleegkinderen;
 - kleinkinderen, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, broers of zussen;
 - grootouders en aangehuwde broers en zussen van de werknemer, mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond;
 - f. op een bijzondere nationale feestdag, wanneer deze officieel als zodanig is aangewezen, voorzover er in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet reeds in een regeling voor de desbetreffende nationale feestdag is voorzien;
 - g. bij verhuizing vanwege uitoefening van de functie.
 - 3e gedurende maximaal 15 uren per kalenderjaar:

Ingeval van noodzakelijke medische verzorging, gedurende de werkelijke benodigde tijd voorzover deze verzorging niet buiten de arbeidstijd kan plaatsvinden, mits de werknemer, indien de werkgever dit verlangt, het bezoek schriftelijk kan aantonen, waarbij vermeld is dat het bezoek uitsluitend onder werktijd kan geschieden.

- 4e Ingeval van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, gedurende de werkelijke benodigde tijd tot ten hoogste 1 dag, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen.
2. Met echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de levenspartner, waaronder wordt verstaan degene met wie de werknemer een duurzaam samenlevingsverband is aangegaan.
 3. - Met huwelijk wordt in dit artikel gelijkgesteld het geregistreerd partnerschap;
- met ondertrouw wordt in dit artikel gelijkgesteld de aangifte van het voornemen een geregistreerd partnerschap aan te gaan.
 4. Overeenkomstig artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer, voorzover er niet reeds uit lid 1 van dit cao-artikel verzuim met behoud van loon voortvloeit, recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
 - a. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
 - b. een door de wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
 - c. de uitoefening van het actief kiesrecht.Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:
 - de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - het overlijden en lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.Doet de werknemer een beroep op de in dit lid genoemde verlof en betreft het redenen die niet reeds onder lid 1 van dit cao-artikel vallen, dan wordt op grond van artikel 4:7 Wet arbeid en zorg de benodigde tijd in mindering gebracht op de bovenwettelijke vakantiedagen.

Artikel 39 Kort verzuim zonder doorbetaling van loon

De werkgever is, indien het bedrijfsbelang dit toelaat, verplicht de werknemer op diens verzoek, zonder betaling van loon, vrij te geven in de navolgende gevallen:

- a. voor het bezoeken van vergaderingen van besturen of commissies van publiekrechtelijke organen, waarvoor hij door zijn vakorganisatie als lid of plaatsvervangend lid is aangewezen;
- b. voor het bezoeken van vergaderingen voor zijn vakorganisatie;
- c. voor het bezoeken van gemeenteraadsvergaderingen of commissies van deze raad, voor zover betrokkene deel uitmaakt van het gemeentebestuur;
- d. bij verhuizing anders dan vanwege uitoefening van de functie, gedurende een dag;

Van de onder a en b genoemde activiteiten kan het verlof voor andere activiteiten dan het bezoeken van statutaire vergaderingen van deze organen per jaar in totaal 3 dagen omvatten.

Artikel 39A Zwangerschaps-, bevallings- en adoptieverlof

Bij zwangerschap en bevalling heeft de vrouwelijke werknemer recht op verlof overeenkomstig de desbetreffende regeling krachtens hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg. In geval van adoptie hebben zowel de mannelijke als de vrouwelijke werknemer recht op verlof overeenkomstig de desbetreffende regeling krachtens hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg. De werkgever is niet verplicht het loon door te betalen. De werknemer ontvangt een uitkering op grond van de genoemde wet.

Artikel 39B Ouderschapsverlof

De werkgever is verplicht de werknemer op diens verzoek onbetaald ouderschapsverlof te verlenen overeenkomstig hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg.

Artikel 39C Kraamverlof

Doet een werknemer een beroep op de twee dagen kraamverlof op grond van artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg, dan zal de werkgever deze dagen in mindering brengen op het aantal bovenwettelijke vakantiedagen.

Artikel 39D Wet Aanpassing Arbeidsduur

Voor bedrijven met minder dan 10 werknemers geldt de Wet Aanpassing Arbeidsduur niet. Voor deze bedrijven geldt onderstaande.

Een verzoek tot vermeerdering c.q. vermindering van de arbeidsduur wordt ten minste zes maanden voor de gewenste ingangsdatum bij de werkgever schriftelijk ingediend. Hierin wordt opgenomen hoeveel uren, het tijdstip van ingang van de aanpassing, de reden van het verzoek en de spreiding van de arbeidsuren over de werkweek.

De werkgever neemt een besluit en deelt dit schriftelijk aan de werknemer mee. Tevens zullen de overwegingen die tot het besluit hebben geleid, schriftelijk aan de werknemer worden meegedeeld. De werkgever kan besluiten eerst een proefperiode af te spreken om te kunnen beoordelen of de wijziging in de arbeidsduur haalbaar is. Deze proefperiode zal maximaal een jaar zijn. Ook kan de werkgever besluiten dat de verdeling van de arbeidsuren over de werkweek niet conform het verzoek van de werknemer zal worden ingevuld. De werkgever zal in dat geval een voorstel doen tot een andere invulling. Vermindering van het aantal arbeidsuren is alleen mogelijk tot een werkweek van minimaal 32 uur.

Een verzoek tot vermeerdering, c.q. vermindering van het aantal arbeidsuren kan alleen worden ingediend door de werknemer die minimaal een jaar in dienst is en kan maximaal eenmaal in de drie jaar gedaan worden.

Overeenkomstig de betreffende wettelijke regelingen zijn de volgende vormen van verlof van toepassing:

- a. Kortdurend zorgverlof (hoofdstuk 5 Wet arbeid en zorg);
- b. Loopbaanonderbreking (hoofdstuk 7 Wet arbeid en zorg);
- c. Verlofsparen.

§ 2. Vakantieregeling

Artikel 40 Begrippen

Voor de toepassing van deze vakantieparagraaf wordt verstaan onder:

- a. "vakantiejaar": de periode van 1 maart tot 1 maart van het daaropvolgende kalenderjaar;
- b. "maand": een tijdvak van 15 dagen of langer in de desbetreffende kalendermaand;
- c. "werkdag": een dag - van maandag tot en met vrijdag - waarop de werknemer volgens het normale arbeidsrooster geheel of gedeeltelijk arbeid zou hebben verricht, indien deze niet als vakantiedag zou zijn genoten.

Artikel 41 Loon over vakantiedagen

De werkgever is verplicht aan werknemers over vakantiedagen het feitelijke loon, inclusief het loon over het gemiddeld aantal extra uren dat er gewerkt is, met uitzondering van overuren, verhoogd met de krachtens deze cao geldende vaste toeslagen, door te betalen.

Betalingen van het loon over een vakantieperiode dienen te worden verricht uiterlijk de dag voor aanvang van de desbetreffende vakantieperiode.

Artikel 42 Vakantiedagen

1. Werknemers met een volledige werkweek hebben recht op:
 - a. 2 1/12 werkdag vakantie per maand dienstverband, indien zij bij de aanvang van het "vakantiejaar" de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt (25 dagen op jaarbasis);
 - b. 2 1/3 werkdag vakantie per maand dienstverband, indien zij bij de aanvang van het "vakantiejaar" de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt (28 dagen op jaarbasis).Op de vakantiedagen worden feest- en gedenkdagen als bedoeld in artikel 15 onder c, d en e in mindering gebracht. Geen opbouw van vakantiedagen vindt plaats bij verlof in het kader van de levensloopregeling.
2.
 - a. Van de vakantiedagen vermeld in lid 1 onder a moeten 15 dagen aaneengesloten kunnen worden genoten, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich hiertegen verzetten, in welk geval voor losse werknemers met een dienstverband van 6 maanden of meer de aaneengesloten vakantie 11 dagen dient te omvatten.
 - b. Van de vakantiedagen vermeld in lid 1 onder b moeten 18 dagen aaneengesloten kunnen worden genoten, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich hiertegen verzetten, in welk geval de aaneengesloten vakantie echter ten minste 15 dagen dient te omvatten.
3. Werknemers die bij de aanvang van vakantiejaar de hieronder vermelde leeftijd hebben bereikt, hebben recht op het daarbij aangegeven aantal extra vakantiedagen:

55-57 jaar	1 dag	62 jaar	4 dagen
58-59 jaar	2 dagen	63 jaar	5 dagen
60-61 jaar	3 dagen	64 jaar	6 dagen

Bij deelname aan de regeling inzake vierdaagse werkweek 55-plussers als bedoeld in artikel 56D vervalt het recht op extra vakantiedagen.

4. Werknemers die ten minste 10, respectievelijk 20 en 30 jaar elk jaar bij dezelfde werkgever een dienstverband hebben, hebben per jaar recht op 1, respectievelijk 2 en 3 extra vakantiedagen.
5. De werkgever heeft het recht om 2 vakantiedagen tijdig aan te wijzen.
Voor werknemers met leerplichtige kinderen geldt dat van de vakantiedagen vermeld in lid 1 sub a 10 dagen aaneengesloten moeten kunnen worden genoten tijdens de schoolvakantie in de zomer, en dat deze werknemers direct voorafgaand of aansluitend aan deze 10 dagen niet verplicht kunnen worden arbeid te verrichten in het weekeinde.
6. De werknemer heeft het recht om één maal per 2 jaar 35 dagen aaneengesloten op te nemen, mits:
 - a. hiervoor voldoende vakantiedagen worden opgebouwd voor de ingang van deze verlofperiode;
 - b. het verzoek hiertoe tenminste 12 maanden voor het tijdstip van ingang van het gewenste verlof bij de werkgever is ingediend en de periode in overleg tussen werkgever en werknemer wordt vastgesteld;
 - c. het bedrijfsbelang en met name de planning van werkzaamheden zich daartegen niet verzet.
7. Het is de werknemer verboden op vakantiedagen betaalde arbeid voor derden te verrichten.
8. Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg besluiten, dat niet opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen worden uitbetaald.

Artikel 43 Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft aanspraak op een vakantietoeslag ten bedrage van 8,33% van het feitelijke loon.
2.
 - a. Werkgever en werknemers spreken op bedrijfsniveau af op welk moment uitbetaling van vakantietoeslag plaatsvindt en leggen dit vast in een collectieve regeling.
 - b. Werkgever en werknemers hebben de volgende keuzes ten aanzien van het moment van uitbetaling als bedoeld onder a:
 1. 1x per jaar (in mei)
 2. 2x per jaar (in mei en november)
 3. bij iedere loonbetaling
 - c. Bij het einde van de dienstbetrekking wordt aan de werknemer het bedrag aan vakantietoeslag uitbetaald, waarop hij op dat tijdstip met inachtneming van het gestelde onder b aanspraak heeft verworven.

Artikel 44 Vakantierechten tijdens ziekte en verzuim zonder loonbetaling

1. Bij ziekte behoudt de werknemer de aanspraak op de hem volgens artikel 43 toekomende vakantietoeslag gedurende twee jaar of zoveel langer als de verplichting van de werkgever tot loondoorbetaling voortduurt.
2. Bij ziekte behoudt de werknemer de aanspraak op de hem volgens artikel 42 toekomende vakantiedagen over de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht.
3. Hetgeen in artikel 7:635 van het Burgerlijk Wetboek is bepaald omtrent de aanspraak op vakantie over tijdvakken gedurende welke er geen recht op loon is, blijft geheel van toepassing.

Artikel 45 Afrekening vakantierechten

1. Indien bij beëindiging van de dienstbetrekking een werknemer meer dan wel minder vakantierechten heeft genoten, dan hem overeenkomstig de bepalingen van deze cao toekomen, wordt het eventueel te veel of te weinig genoten deel tussen werkgever en werknemer verrekend op basis van het loon over deze vakantiedagen. Schadevergoeding ter vervanging van niet of niet op de juiste wijze verleende vakantie is echter niet toegelaten, zolang de dienstbetrekking duurt, behoudens hetgeen is vermeld in artikel 42 lid 8.
2. De werkgever is verplicht bij beëindiging van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring uit te reiken, waaruit blijkt de duur van de vakantie en van het verlof zonder behoud van loon, welke aan de werknemer op dit tijdstip nog toekomen.

Artikel 46 Dit artikel is vervallen

Artikel 46A Dit artikel is vervallen

Artikel 47 Vakantierechten bij een niet-volledig dienstverband

Werknemers met een dienstverband gedurende een deel van het vakantiejaar en/of met een gedeeltelijke werkweek, waaronder degenen die hun partiële leerplicht vervullen, hebben aanspraak op een evenredig deel van de normale vakantierechten.

§ 3. Regeling inzake arbeidsongeschiktheid

Artikel 48 Algemene bepalingen

De werknemer die op grond van gemoedsbezwaren van de hem bij de Ziektewet, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) opgelegde verplichtingen is vrijgesteld, kan tegenover de werkgever aanspraak maken op hetgeen hem volgens het bepaalde in artikel 49 van de zijde van de werkgever zou toekomen, indien hij van de bedoelde verplichtingen niet was vrijgesteld.

Artikel 48A Ziekmelding en controlevoorschriften

1. De werknemer heeft zich bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en reïntegratie te houden aan de wettelijke bepalingen, de voorschriften van de Arbodienst en de bedrijfsvoorschriften van de werkgever. De werkgever draagt zorg voor het verstrekken van de desbetreffende voorschriften van de door hem ingeschakelde Arbodienst.
2. Ziekmelding:
Ingeval van ziekte en arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht de werkgever daarvan zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk voor 09.00 uur 's morgens op dezelfde dag, in kennis

- stellen, tenzij de werkgever andere instructies heeft verstrekt.
3. Geneeskundige hulp inroepen:
De werknemer moet binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp inroepen en dient zich gedurende het gehele verloop van de ziekte onder behandeling van de behandelende geneeskundige te stellen en diens voorschriften op te volgen.
 4. Verplichting om thuis te blijven:
De werknemer dient zich overeenkomstig de voorschriften beschikbaar te houden voor controle door de Arbodienst.
 5. Verblijf in buitenland:
 - a. De werknemer heeft voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming nodig van de werkgever, die daarover advies van de Arbodienst kan inwinnen.
 - b. Op verzoek van de Arbodienst wordt bij ziekmelding of op een door de Arbodienst nader te bepalen tijdstip, door of namens de in het buitenland verblijvende werknemer, een door de daarvoor in aanmerking komende officiële instantie in het desbetreffende land afgegeven bewijs van arbeidsongeschiktheid overlegd.
 6. Hervatten bij herstel:
 - a. De werknemer hervat zijn arbeid zodra hij daartoe in staat is.
 - b. De werknemer hervat zijn arbeid zodra de Arbodienst hem hiertoe in staat acht.
 - c. Indien de werknemer op advies van de Arbodienst andere arbeid dan zijn eigen arbeid gaat verrichten, meldt hij dit onmiddellijk aan de werkgever.

Artikel 49 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht

Voor de uitkeringspercentages genoemd in dit artikel en bijlage IIa geldt dat de werknemer zich dient te houden aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden en voldoende medewerking dient te verlenen aan de reïntegratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP). Beoordeling hiervan vindt plaats door een onafhankelijke deskundige zoals een bedrijfsarts of een arbeidsdeskundige.

1. Voor de vaststelling van de hoogte van het naar tijdruimte vastgestelde loon genoemd in de leden van dit artikel en bijbehorende bijlage IIa leden 1 en 2 wordt uitgegaan van de bepalingen opgenomen in artikel 7:629 BW, te weten het loon waarop de werknemer - ware hij niet arbeidsongeschikt geworden - aanspraak had kunnen maken.
2. Werknemers waarvan het dienstverband tijdens arbeidsongeschiktheid eindigt hebben na afloop van het dienstverband geen recht op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting zoals genoemd in artikel 7:629 BW, alsmede de aanvullingen zoals in dit artikel vermeld.
3. Volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemers die binnen de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) instromen, hebben recht op de aanvullingen op de loondoorbetalingsverplichting zoals in dit artikel opgenomen.

4. Loondoorbetalingsverplichtingen eerste periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)

- a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 26 weken van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
- b. Tijdens de eerste 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
- c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.

5. Loondoorbetalingsverplichtingen tweede periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)

- a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
- b. Tijdens de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
- c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.

6. Loondoorbetalingsverplichtingen tweede jaar van arbeidsongeschiktheid

- a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende het 2e jaar van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
- b. Tijdens het 2e jaar van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 75% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Indien de werknemer voldoende medewerking verleent aan de reïntegratie verplichtingen volgens de WVP wordt de aanvulling verhoogd tot 85% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
- c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.

7. Loondoorbetalingsverplichtingen werknemers minder dan 35% arbeidsongeschikt.

Indien de werknemer in aansluiting op de periode van arbeidsongeschiktheid genoemd in lid 6 van dit artikel volgens het UWV arbeidsongeschikt is of eerder als dit objectief is vastgesteld, maar minder dan 35%, en zolang het dienstverband gecontinueerd wordt bij dezelfde werkgever, ontvangt de werknemer 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon gedurende maximaal 5 jaar. Zie voor de ontslagmogelijkheid artikel 8A.

8. Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvulling op de loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in de vorige leden geldt, dat de werknemer niet meer zal ontvangen dan het overeengekomen naar tijdruimte vastgestelde loon.

9. Voor de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden tussen 1 januari 2004 tot en met 31 december 2005 geldt een overgangsregeling. Deze regeling is opgenomen in bijlage IIa.
10. Voor de vaststelling van aanvulling op de uitkeringen als genoemd in bijlage IIa, lid 3 worden onder deze uitkeringen mede begrepen uitkeringen en/of inkomsten die hierop in mindering zijn gebracht.
11. Indien en zodra de Ziektewetuitkering via de werkgever wordt uitgekeerd en deze uitkering na aftrek van de voorgeschreven inhoudingen hoger is dan het voor de werknemer geldende loon, is de werkgever verplicht ook het meerdere aan de werknemer uit te betalen.
12.
 - a. De werkgever is bevoegd de betalingsverplichtingen die voortvloeien uit lid 1 tot en met 11, op te schorten voor de tijd gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan de in deze paragraaf vermelde voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
 - b. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven binnen vier dagen nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan gerezen is of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
13. Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht, indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden.
Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als in de vorige volzin bedoeld, ter hoogte van het bedrag van de in dit artikel geregelde loondoorbetalingen en aanvullingen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten uitkeren tot het beloop van de loondoorbetalingen en aanvullingen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben ontvangen, als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad.
De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend indien en voorzover de werkgever van de derde(n) schadevergoeding ontvangt.
14. De werkgever heeft op grond van artikel 6:107a van het Burgerlijk Wetboek een zelfstandig verhaalsrecht in geval van arbeidsongeschiktheid van een werknemer, veroorzaakt door een aansprakelijk te stellen derde.
15. Er bestaat een afzonderlijke regeling inzake arbeidsongeschiktheid.
Hiervoor wordt/is door een aantal partijen in de agrarische sector een aparte CAO afgesloten (CAO-Szas). Zie voor nadere informatie bijlage II.

Artikel 49A Verzuimbegeleiding

De werknemer maakt tijdens eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid aanspraak op verzuimbegeleiding welke voortvloeit uit de Wet Verbetering Poortwachter.

Artikel 49B Geen doorbetalingsverplichting werkgever

De werknemer heeft de in artikel 49 bedoelde rechten niet:

- a. Indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- b. Indien hij zich niet heeft gehouden aan de controlevoorschriften;
- c. Voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van de uitvoeringsinstelling waarbij deze is aangesloten aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
- d. Indien hij niet meewerkt aan het verhalen van de onkosten op derden.
- e. Indien er een oorzakelijk verband bestaat tussen de arbeidsongeschiktheid en het vervullen van betaalde arbeid voor derden door de werknemer, waarvoor de werkgever geen schriftelijke toestemming heeft verleend.

§ 4. Overige bepalingen van sociale aard

Artikel 50 Pensioenregeling

Werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van de bepalingen der Statuten en Reglementen van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw, voor zover op hen betrekking hebbend; alsmede de BPL-plus regeling (zie bijlage III en IV voor nadere informatie).

Artikel 51 Vacaturemelding

Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen zal de werkgever alle daarvoor van belang zijnde vacatures kenbaar maken aan het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). Nadat in een zodanige vacature op een andere wijze dan via bemiddeling door het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) is voorzien, zal de werkgever hiervan aan het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) mededeling doen.

Artikel 52 Sollicitaties

1. Bij de voorziening in vacatures zal de werkgever aan de reeds bij hem in dienst zijnde of in dienst geweest zijnde werknemers die naar de desbetreffende functies hebben gesolliciteerd, in beginsel de voorrang geven.
2. De werkgever geeft de vaste werknemer, waarvan het dienstverband door opzegging van de zijde van de werkgever wordt beëindigd, vrijaf met behoud van loon ingeval van sollicitatie bij derden. Aan de werkgever zal desgevraagd een schriftelijke verklaring worden verstrekt, waaruit blijkt dat de werknemer op de desbetreffende uren een sollicitatiebezoek heeft afgelegd.

Artikel 52A Wederindienstneming

1. Indien aan de in lid 2 vermelde voorwaarden is voldaan, zal de werkgever binnen 6 maanden na de beëindiging van het losse dienstverband geen werknemer in dienst nemen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, dan wel deze werkzaamheden laten verrichten door een uitzendbureau, dan nadat hij de werknemer van wie het dienstverband aldus is beëindigd, in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden te hervatten.
2. De in lid 1 genoemde voorwaarden zijn de volgende:
 - a. In de 24 maanden voorafgaand aan de beëindigingsdatum van het laatste dienstverband moeten er tussen de desbetreffende werkgever en werknemer gedurende in totaal minstens 12 maanden één of meer dienstverbanden hebben bestaan.
Bij de bepaling van de duur van het dienstverband wordt, tot een maximum van zes maanden, meegeteld de tijd die de werknemer voorafgaand aan het dienstverband via een uitzendbureau bij de betreffende werkgever heeft gewerkt.
 - b. Het laatste dienstverband is beëindigd door opzegging van werkgeverszijde, of is van rechtswege beëindigd.
 - c. De hervatting van de werkzaamheden geschiedt op dezelfde of gunstiger voorwaarden als laatstelijk voor de werknemer golden.
 - d. Indien voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard het aantal werknemers dat de werkgever in de gelegenheid dient te stellen het werk te hervatten, groter is dan het aantal werknemers waarvoor de werkgever op basis van de arbeidsbehoefte werk beschikbaar heeft, stelt de werkgever allereerst degenen met het langste arbeidsverleden bij de werkgever in de gelegenheid het werk te hervatten.
 - e. Hetgeen in de voorgaande leden is bepaald, is niet van toepassing ingeval het CWI in de verleende toestemming tot beëindiging van de arbeidsverhouding geen of een andersluidende voorwaarde in verband met hervatting van werkzaamheden heeft opgenomen.

Artikel 52B Dit artikel is vervallen

Artikel 53 Aanvulling WW-uitkering bij werktijdverkorting

Bij gebruikmaking van een vergunning tot werktijdverkorting is de werkgever gehouden de WW-uitkering aan te vullen tot het netto-loon, waarop de werknemer - indien geen werktijdverkorting zou zijn toegepast - aanspraak had kunnen maken.

Artikel 54 Gedragslijn bij fusie, reorganisatie, bedrijfsovername en -beëindiging

Ingeval van fusie, reorganisatie, overname dan wel beëindiging van de onderneming zal de werkgever tijdig met de bij deze cao betrokken werknemersorganisaties contact opnemen over de rechtspositie van de bij hem in dienst zijnde werknemer(s), met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 55 Arbeidsgezondheidskundig onderzoek

1. Werknemers kunnen, volgens de volgende staffel, voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten verrichten:
vanaf 35 t/m 44 jaar : 1 maal per 3 jaar;
vanaf 45 t/m 49 jaar : 1 maal per 2 jaar;
vanaf 50 jaar: jaarlijks.
2. Werknemers die regelmatig spuitwerkzaamheden verrichten met giftige stoffen, kunnen, voor rekening van de werkgever, jaarlijks door middel van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten vaststellen of zij deze werkzaamheden zonder bezwaar kunnen verrichten.
3. De onderzoeken genoemd in lid 1 en 2 worden uitgevoerd door Stigas of door een andere bedrijfsgezondheidsdienst.
4. Indien er geen sprake is van ziekte of arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet respectievelijk de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), heeft de werknemer van 55 jaar en ouder ingeval een onderzoek als bedoeld in lid 1 of 2 tot het medisch advies leidt om de functie van de betrokken werknemer aan te passen vanwege fysiek voor deze werknemer te belastende omstandigheden, en de aangepaste functie in een lagere functiegroep zou vallen, het recht op een dergelijke aanpassing indien deze functieaanpassing in redelijkheid van de werkgever gevraagd kan worden. Deze aanpassing zal geen negatieve consequenties hebben voor het feitelijke loon van de betrokken werknemer.

Artikel 55A Aanschaf machines of werktuigen

De werkgever is verplicht voorafgaande aan de aanschaf van nieuwe machines of werktuigen de betrokken werknemers te raadplegen over aan deze machines of werktuigen verbonden ergonomische aspecten.

Artikel 55B Bedrijfshulpverlening

1. De werkgever dient ervoor te zorgen dat op het bedrijf het aantal bedrijfshulpverleners aanwezig is, zoals voorgeschreven door de Arbeidsomstandighedenwet.
2. De kosten verbonden aan het volgen van een cursus Bedrijfshulpverlening (o.a. inschrijfgeld, cursusgeld, examengeld, boekengeld, herhalingscursussen) zijn voor rekening van de werkgever, als de werknemer de cursus op verzoek van de werkgever volgt.

Artikel 56 Prepensioeringsverlof en educatief verlof

1. Prepensioeringsverlof:
 - a. Werknemers van 58 jaar en ouder hebben gedurende het tijdvak van 1 maart tot 1 maart daaropvolgend recht op maximaal 5 dagen onbetaald verlof voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de pensioering, indien deze cursus wordt georganiseerd door de vakbeweging of wordt gegeven in het kader van het project "Pensioen in zicht",

dan wel wordt georganiseerd door een instelling die daartoe door het bestuur van Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid is erkend.

- b. De verlofdagen, opgenomen ingevolge het bepaalde onder a, komen in mindering op de extra vakantiedagen ingevolge artikel 42 lid 3 tot een maximum van laatstgenoemde dagen.
 - c. De extra vakantiedagen ingevolge artikel 42 en de verlofdagen bedoeld onder a mogen tezamen het aantal van 5 niet overschrijden.
 - d. Een werknemer die reeds tijdens een voorgaand tijdvak het onder a genoemde maximum aantal verlofdagen heeft genoten, kan hierop niet opnieuw een beroep doen.
2. Educatief verlof:
De werknemers hebben gedurende het tijdvak van 1 maart tot 1 maart daaropvolgend recht op maximaal 5 dagen onbetaald verlof voor het volgen van algemene cursussen die gegeven worden door één of meer organisaties die partij zijn bij deze cao dan wel door een hiermee verbonden jongerenorganisatie, of voor het volgen van een andere, in algemene zin op de agrarische bedrijfstak gerichte cursus, die door het bestuur van Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid is erkend.

Artikel 56A Scholingsverlof

1. Voor het volgen van cursussen waarvoor de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid een verzuimvergoeding betaalt, hebben werknemers per cursusjaar recht op 10 dagdelen doorbetaald verlof.
2. De keuze van de te volgen cursus(-sen) geschiedt in overleg tussen werkgever en werknemer.

Artikel 56B Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid

1. Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid. Partijen bij deze CAO zijn deze afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen samen met andere agrarische sectoren. De statuten en reglementen van dit fonds worden geacht onderdeel van deze cao te zijn. Werkgevers en werknemers die onder de werkingssfeer van deze cao vallen, zijn gehouden tot naleving van alle verplichtingen welke bij of krachtens de statuten van deze stichting worden voorgeschreven.
2. Zie bijlage II voor nadere informatie.

Artikel 56C Suwas-II

1. Er bestaat een Stichting uitvoering WW-aanvulling agrarische sectoren, hierna te noemen Suwas-II. Werkgevers en werknemers die onder de werkingssfeer van deze cao vallen, zijn gehouden tot naleving van alle verplichtingen welke bij of krachtens de statuten van deze stichting worden voorgeschreven. De statuten en reglementen van dit fonds worden geacht onderdeel te zijn van deze cao.
2. Deze stichting heeft ten doel voor oudere werknemers in agrarische bedrijfstakken een aanvulling van de uitkering uit hoofde van de Werkloosheidswet en een aanvulling aan oudere arbeidsongeschikten te financieren uit daartoe door de werkgevers en/of werknemers

- in die bedrijfstakken verstrekte gelden
3. Zie bijlage VI voor nadere informatie.

Artikel 56D Vierdaagse werkweek senioren

1. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen onder voorwaarden gebruik maken van de mogelijkheid om 80% te gaan werken met behoud van 90% van het loon. Ten behoeve van deze regeling zijn werkgevers en werknemers ieder een heffing van de in artikel 56F vermelde heffingsgrondslag verschuldigd.
Met ingang van 1 januari 2008 wordt de leeftijd voor deelname verhoogd naar 57 jaar. Er geldt een overgangsregeling waarbij de toetredingsleeftijd geleidelijk verhoogd wordt van de huidige 55 naar 57 jaar:
 - o Geboren vóór 1-1-1953: deelname mogelijk vanaf 55 jaar
 - o Geboren in de periode 1-1-1953 tot en met 31-12-1953: deelname mogelijk vanaf 56 jaar
 - o Geboren in de periode 1-1-1954 tot en met 31-12-1954: deelname mogelijk vanaf 56,5 jaar
 - o Geboren op/na 1-1-1955: deelname mogelijk vanaf 57 jaar
2. De in lid 1 vermelde regeling is ondergebracht bij de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid. De statuten en reglementen van dit fonds worden geacht onderdeel van deze cao te zijn. Werkgevers en werknemers die onder de werkingssfeer van deze cao vallen, zijn gehouden tot naleving van alle verplichtingen welke bij of krachtens de statuten van deze stichting worden voorgeschreven.
3. Zie Bijlage VIII voor nadere informatie.

Artikel 56E Suwas-I (vervroegde uittreding)

1. Er bestaat een Stichting uittreding werknemers agrarische sectoren, hierna te noemen Suwas-I. Werkgevers en werknemers die onder de werkingssfeer van deze cao vallen, zijn gehouden tot naleving van alle verplichtingen welke bij of krachtens de statuten van deze stichting worden voorgeschreven. De statuten en reglementen van dit fonds worden geacht onderdeel te zijn van de cao.
2. Deze stichting heeft tot doel om de vervroegde uittreding van werknemers in de agrarische bedrijfstakken te financieren. De financiering geschiedt uit daartoe door de werkgevers en/of werknemers in die bedrijfstakken verstrekte gelden.
3. Ten behoeve van het onder lid 2 geformuleerde doel zijn werkgevers en werknemers een financiële bijdrage verschuldigd aan Suwas-I over de in artikel 56F vermelde loonsom van werknemers bedoeld in deze cao.
4. De Suwas-I regeling wordt in het kader van de nieuwe pensioenregeling afgebouwd. Voor werknemers die op 1 januari 2005 55-plusser zijn, geldt een overgangsregeling met een gestaffelde uittreedleeftijd.
5. Zie bijlage V voor nadere informatie over de cao Suwas en de overgangsregeling.

Artikel 56F Loonsom voor heffingen

1. De jaarlijkse heffingen genoemd in de artikelen 56B, 56C, 56 D en 56 E worden berekend naar het BTER-loon als bedoeld in artikel 1 sub 11^e. Als maximum dagloon per dag wordt aangehouden anderhalf maal het maximum premiedagloon in de zin van artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).
2. Over tijdvakken van arbeidsongeschiktheid gelegen na het tijdvak van 104 weken als bedoeld in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek is over deze tijdvakken ontvangen uitkeringen ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) of daarmee naar de aard en strekking gelijk te stellen uitkeringen of loonbetalingen geen heffing verschuldigd.

Artikel 56G Dit artikel is vervallen

Artikel 56H Dit artikel is vervallen

Artikel 57 Vakbondscontactpersoon en vakbondsfaciliteiten

1. Partijen anderzijds zijn bevoegd in ondernemingen in overleg met de betrokken werknemers, uit hun midden, een vakbondscontactpersoon aan te wijzen. In bedoelde bedrijven kunnen maximaal 3 vakbondscontactpersonen worden aangewezen.
2. De aanwijzing van een vakbondscontactpersoon geschiedt voor de duur van 2 jaar, de aanwijzing kan daarna terstond wederom voor een periode van 2 jaar plaatsvinden.
3. Door partijen anderzijds zal schriftelijk aan de ondernemer worden meegedeeld wie als vakbondscontactpersoon is aangewezen.
4. De ondernemer kan tegen een in het vorige lid bedoelde aanwijzing bezwaar maken en verzoeken deze aanwijzing ongedaan te maken. De beslissing over een zodanig verzoek wordt genomen in het regulier overleg tussen partijen. Partijen bij dit overleg besluiten slechts tot inwilliging van het verzoek, indien het aannemelijk voorkomt dat de aanwijzing een goede verstandhouding binnen de onderneming in de weg staat. De betrokkene wordt in de gelegenheid gesteld te worden gehoord.
5. De vakbondscontactpersoon geniet dezelfde rechtsbescherming als een lid van een ondernemingsraad.
6. De vakbondscontactpersoon heeft recht op betaald verlof voor het volgen van vakbondsscholing. De werkgever komt in aanmerking voor vergoeding vanuit de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid.
7. De werkgever zal, nadat hij daarover in kennis is gesteld, binnen het bedrijf gelegenheid bieden tot bekendmaking van aankondigingen en mededelingen van vakbonden op een publicatiebord.
8. Werknemers die lid zijn van een werknemersorganisatie kunnen een verzoek bij de werkgever indienen om voor een fiscaal vriendelijke tegemoetkoming in de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie in aanmerking te komen.

Artikel 58 Antidiscriminatie

Met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, is het niet toegestaan om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze.

Artikel 59 Uitzendbureaus

1. Van de diensten van uitzendbureaus kan door de onderneming gebruik worden gemaakt indien de bedrijfsomstandigheden naar het oordeel van de werkgever hiertoe aanleiding geven.
2. De bepalingen in deze cao met betrekking tot de lonen en overige vergoedingen zoals in deze cao benoemd zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten die:
 - a. vakkracht zijn; of
 - b. langer dan 26 gewerkte weken arbeid hebben verricht bij dezelfde inlenende werkgever en voor hetzelfde uitzendbureau.
3. De vakkracht bedoeld in lid 2 sub a is de werknemer die een functie uitoefent in functiegroep D of hoger. Deze functies zijn terug te vinden in het Handboek Functiewaardering Loonwerksector behorend bij deze cao.
4. De cao voor Uitzendkrachten is gedurende de eerste 26 gewerkte weken van toepassing op uitzendkrachten zoals bedoeld in lid 2 sub b. Als binnen de periode van 26 gewerkte weken één onderbreking plaatsvindt van meer dan 26 weken, begint de periode van 26 weken opnieuw. De telling van 26 weken gaat voort in geval van opvolgend werkgeverschap als bedoeld in artikel 7:668a BW.
5. De inlenende werkgever dient zich ervan te verzekeren dat het uitzendbureau op de uitzendkrachten de conform dit artikel van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden toepast.

HOOFDSTUK VII

SLOTBEPALINGEN

Artikel 60 Tijdvak

Deze cao geldt voor de periode van 1 april 2007 tot en met 31 maart 2009.

Artikel 61 Tussentijdse wijzigingen

1. Indien gedurende dit tijdvak zich buitengewone omstandigheden voordoen, welke naar het oordeel van één der partijen of van beide partijen aanleiding dienen te zijn tot het aanbrenge van tussentijdse wijzigingen in de bepalingen van de cao c.q. in de tariefreglementen, zijn beide partijen bevoegd de wederpartij tot het voeren van een bespreking hieromtrent op te roepen. De wederpartij is verplicht aan dit verzoek gevolg te geven.
2. Indien omtrent de aan te brengen wijzigingen alsdan geen overeenstemming wordt bereikt, wordt het geschil beslist door een arbitragecommissie, aan te wijzen door de bij deze cao betrokken partijen, die alsdan tevens omtrent de behandeling van dit geschil regelen stelt.
3. De uitspraak der commissie is voor partijen bindend.

BIJLAGE I Protocol inzake tussentijds overleg tussen CUMELA Nederland, FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en Vakvereniging Het Zwarte Corps

Partijen bij de cao zijn van oordeel dat de ontwikkelingen in de bedrijfstak en daarbuiten een onderwerp van gezamenlijke bespreking dienen te vormen.

Zij erkennen dat de zorg voor de werkgelegenheid in de bedrijfstak één van de doelstellingen is en daardoor tevens een onderdeel behoort te zijn van het gehele beleid dat ten behoeve van de agrarische sector wordt gevoerd.

Op grond van deze overwegingen zullen partijen regelmatig, maar in elk geval tenminste twee maal per jaar, overleg met elkaar voeren. Dit overleg vindt plaats binnen de Sectorcommissie Loonwerk.

Doel van dit overleg is het bespreken van de situatie in de bedrijfstak en daarbuiten en de bespreking van de uitvoering van gemaakte afspraken in de CAO LEO. Tevens zullen tijdens dit overleg andere zaken aan de orde komen, waarvan partijen nadere bespreking noodzakelijk achten.

Ten behoeve van structurering van het overleg worden nadere afspraken gemaakt over de frequentie, het voorzitterschap, het opstellen van de agenda en over concrete thema's en taken die in ieder geval zullen worden besproken.

In het bedoelde overleg komen in ieder geval aan de orde:

1. Onderwerpen die worden uitgevoerd en/of medegefinancierd in het kader van het Fonds Colland Arbeidsmarktbeleid. De belangrijkste onderdelen daarvan zijn:
 - De werkgelegenheids- en arbeidsmarktsituatie in de sector
 - Scholing en opleiding van werkenden
 - Aanjagen en volgen van activiteiten en projecten
 - Jaarlijks formuleren van voorstellen voor activiteiten en projecten die ten laste komen van het Fonds Colland Arbeidsmarktbeleid
 - Opstellen van adviezen over de toepassing van reglementen en voor de behandeling van bezwaarschriften in het kader van het Fonds Colland Arbeidsmarktbeleid
 - Jaarlijks opstellen van een voorstel voor de premie voor het Fonds Colland Arbeidsmarktbeleid ten behoeve van het CAO-overleg Loonwerk.
2. Overige onderwerpen zoals:
 - De uitvoering van de in het voorwoord overeengekomen inspanningsverplichtingen
 - Indelingsvraagstukken functiewaardering
 - Behandeling van bezwaarschriften in het kader van functiewaardering en 55-plus regeling.

BIJLAGE II Behorend bij artikel 56B tot en met 56E - regelingen binnen het samenwerkingsverband Colland

De agrarische en groene sector kent een lange historie als het gaat om sociale zekerheid en arbeidsmarkt. Door alle ontwikkelingen binnen de sector en met name het voortdurend wisselende overheidsbeleid veranderden de rechten en plichten van werkgevers en werknemers. De agrarische en groene sociale fondsen zijn per 1 januari 2005 ondergebracht in drie clusters: Pensioen, Verzekeren en Arbeidsmarktbeleid. “Colland” is het samenwerkingsverband van alle agrarische en groene fondsen. Hieronder volgt een beknopte opsomming van de regelingen en de voorziening binnen de drie clusters.

Pensioen

Het cluster Pensioen van Colland bestaat uit de fondsen BPL en Suwas I, die zelfstandig functioneren.

De aangeboden diensten voor werkgevers en werknemers liggen op het gebied van:

- Pensioenregeling (BPL);
- Individuele spaarregeling en prepensioen (spaarregeling) (BPL-plus);
- VUT-regeling (SUWAS I) ;

De BPL regeling wordt toegelicht in bijlage III, de BPL-plus pensioenregeling in bijlage IV en SUWAS I in bijlage V.

Verzekeren

Verzekeren is het tweede cluster van Colland. De aanvulling op de WAO en WIA en de verzekering van het WGA-gat maken onderdeel uit van de aangeboden diensten binnen dit cluster.

Naast Colland zijn er meerdere aanbieders waar werknemers zich kunnen bijverzekeren voor de aanvullingen op de WAO en WIA en de verzekering van het WGA-gat. Informeer hierover bij uw werkgever.

Arbeidsmarktbeleid

Het derde cluster, Arbeidsmarktbeleid, wordt gevormd door het fonds Colland Arbeidsmarktbeleid, Suwas II en Overbruggingsfonds.

Het fonds Colland Arbeidsmarktbeleid biedt werkgevers en werknemers:

- Scholing;
- Loonverzuimvergoeding;
- Cursussen;
- Kaderdagen;
- Vacaturevervulling;
- Risico-inventarisatie bij bedrijven;
- Financiële ondersteuning voor bedrijfsvoorlichting;
- Financiële ondersteuning vakbonden/werkgeversorganisaties;
- Preventieve Arbo-dienst;
- Seniorenregeling.

De premie voor het fonds 'Colland Arbeidsmarktbeleid' bedraagt in 2007 totaal: 1,06 %. Hiervan is 0,15% werknemerspremie ten behoeve van de seniorenregeling.

De regeling SUWAS II wordt toegelicht in bijlage VI, het Overbruggingsfonds in bijlage VII.

Meer uitgebreide informatie over deze regelingen en premies is te vinden op de website van Colland: www.colland.nl en op de sites van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties.

Voor vragen kunt u ook telefonisch terecht bij nummer 0900 – 1656565 (€ 0,05 p/m)

BIJLAGE IIa Behorend bij artikel 49 lid 9, overgangsbepalingen

Overgangsbepaling.

De overgangsbepalingen gelden voor de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden (met uitsluiting van de werknemers waarvan het dienstverband tijdens arbeidsongeschiktheid is beëindigd) in de periode vanaf 1 januari 2004 tot en met 31 december 2005.

1. Loondoorbetalingsverplichtingen gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid

- a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende het eerste jaar van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
- b. Tijdens het eerste jaar van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
- c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.

2. Loondoorbetalingsverplichtingen tweede jaar van arbeidsongeschiktheid

- a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende het tweede jaar van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
- b. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.

3. Loondoorbetalingsverplichtingen derde en vierde jaar van arbeidsongeschiktheid

Voor de vaststelling van de hoogte van het uitkeringsloon genoemd in de hierna genoemde sub leden a en b van dit lid wordt uitgegaan van de systematiek toegepast door UWV en waarbij in de toekomst rekening wordt gehouden met de nog in te voeren Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in sociale verzekeringswetten (Wet Walvis), rekening houdend met de nog te maken of gemaakte afspraken door de sociale partners in de agrarische sector.

- a. In aansluiting op de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid wordt over de dagen waarover de werknemer een **Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA-uitkering)** ontvangt krachtens de **Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)** deze uitkering als volgt aangevuld:
 - gedurende het eerste WIA jaar tot 100% van het vastgestelde uitkeringsloon
 - gedurende het tweede WIA jaar tot 90 % van het vastgestelde uitkeringsloon.
- b. Voor de werknemer die is ingedeeld in een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35% en 80% of tussen de 80% en 100% maar niet duurzaam arbeidsongeschikt is, wordt over dagen waarover de werknemer een uitkering krachtens de regeling **Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA)** ontvangt, een aanvulling vastgesteld, op basis van een gedeelte van het naar tijdruimte vastgestelde uitkeringsloon als volgt:

Arbeidsongeschiktheid van	Aanvulling tijdens het eerste WIA-jaar	Aanvulling tijdens het tweede WIA-jaar
35-55%	tot 100% van 28/70 ^{ste} uitkeringsloon	tot 90% van 28/70 ^{ste} uitkeringsloon
45 tot 55%	tot 100% van 35/70 ^{ste} uitkeringsloon	tot 90% van 35/70 ^{ste} uitkeringsloon
55 tot 65%	tot 100% van 42/70 ^{ste} uitkeringsloon	tot 90% van 42/70 ^{ste} uitkeringsloon
65 tot 80%	tot 100% van 50,75/70 ^{ste} uitkeringsloon	tot 90% van 50,75/70 ^{ste} uitkeringsloon
80-100% (niet duurzaam)	tot 100% van 70/70 ^{ste} uitkeringsloon	tot 90% van 70/70 ^{ste} uitkeringsloon

- c. Voor de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is gelden gedurende de eerste twee jaren van arbeidsongeschiktheid de bepalingen opgenomen in de leden 1 en 2 van de overgangsregeling. Vanaf het derde jaar van arbeidsongeschiktheid geldt hetgeen is vermeld in artikel 49 lid 7.

BIJLAGE III BPL

Voor werknemers in de agrarische bedrijfstak geldt de pensioenregeling van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL). De regeling wordt uitgevoerd door Interpolis Pensioenen.

De pensioenregeling is met ingang van 1 januari 2007 ingrijpend gewijzigd. Hieronder vindt u de hoofdlijnen van deze nieuwe regeling. Aan deze toelichting kunnen geen rechten worden ontleend.

Als u bent geboren vóór 1 januari 1966 en u werkte al vóór 1 januari 2007 in de agrarische bedrijfstak dan zijn er waarschijnlijk overgangsmaatregelen voor u getroffen. Deze worden in uw jaarlijkse pensioenoverzicht nader uitgelegd. Als u meer informatie wilt over uw persoonlijke situatie, raden wij u aan contact op te nemen met Interpolis Pensioenen.

Werknemers die 21 jaar of ouder zijn en in dienst komen bij een agrarische onderneming beginnen meteen met hun pensioenopbouw. De pensioenopbouw stopt als de werknemer buiten de bedrijfstak gaat werken of met pensioen gaat.

Pensioen bij het BPL kan bestaan uit:

- ouderdomspensioen (vanaf 65 jaar tot overlijden)
- partnerpensioen (uitkering voor de partner als de werknemer overlijdt)
- reparatie Anw-gat (een aanvulling op het partnerpensioen)
- wezenpensioen (uitkering voor de kinderen tot 18 jaar als de werknemer overlijdt)
- arbeidsongeschiktheidspensioen (een aanvulling op de WAO-uitkering)

Ouderdomspensioen

Elk jaar wordt 2% pensioen opgebouwd. Dit gebeurt niet over uw salaris maar over uw salaris min een bepaald bedrag (in 2007 € 11.745,- op jaarbasis). Hierdoor wordt er rekening gehouden met het feit dat u vanaf uw 65ste ook een AOW-uitkering van de overheid krijgt.

De pensioenregeling kent een bepaald maximumloon tot waar pensioen wordt opgebouwd. De grens daarvoor wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld en ligt voor 2007 op € 45.017,28. Over het deel van het loon dat boven deze grens komt, wordt binnen deze regeling geen pensioen opgebouwd.

Hoeveel pensioen er in totaal wordt opgebouwd, is afhankelijk van de hoogte van het loon, hoe lang de werknemer meedoet aan de regeling en het soort pensioenregeling. De pensioenregeling van het BPL is een middelloonregeling: een regeling waarbij elk jaar een vast percentage aan pensioen wordt opgebouwd. Het pensioen wordt niet automatisch waardevast gehouden, maar verhoogd wanneer het bestuur daartoe besluit.

Standaard gaat het ouderdomspensioen in op de eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt. Maar werknemers kunnen onder voorwaarden al vanaf 60 jaar met pensioen gaan. De pensioenuitkering wordt dan wel lager omdat het over een langere periode moet worden uitgekeerd. Het ouderdomspensioen gaat uiterlijk op 65 jaar in. Dan stopt ook de pensioenopbouw.

Partnerpensioen

Als een werknemer overlijdt, heeft zijn of haar partner normaal gesproken recht op partnerpensioen.

Vanaf 1 januari 2007 bedraagt het partnerpensioen 70% van het ouderdompensioen. Dit was ook het geval in de pensioenregeling vóór 2002. Tussen 2002 en 2007 was het partnerpensioen op risicobasis verzekerd. Het partnerpensioen bedroeg toen 64% van het ouderdompensioen. Uw partner kon toen alleen aanspraak maken op een partnerpensioen wanneer u kwam te overlijden terwijl u nog pensioen opbouwde in het fonds.

Vlak voor de pensioendatum kan het partnerpensioen (deels) worden uitgeruild voor ouderdompensioen. Dit kan ook als de deelname aan de pensioenregeling wordt beëindigd. Uitruil van partnerpensioen is een optie als iemand alleenstaand is, maar ook als de partner zelf een inkomen of pensioen heeft. Voor uitruil is altijd schriftelijke toestemming van de partner vereist. Hiermee komt het recht op (dat deel van het) partnerpensioen te vervallen.

Bij overlijden kan een ex-partner recht hebben op bijzonder partnerpensioen. Dit wordt in mindering gebracht op het partnerpensioen van de eventuele huidige partner. Het bijzonder partnerpensioen is vanaf 1 januari 2007 ook van toepassing als iemand ongehuwd, niet-geregistreerd samenwoont. De werknemer is dan verplicht om de beëindiging van de samenwoning schriftelijk bij het pensioenfonds te melden en daarvan een bewijs te overleggen. Het bijzonder partnerpensioen bedraagt 70% van het ouderdompensioen dat is opgebouwd tot de datum waarop het huwelijk, partnerschap of de (niet-geregistreerde) samenwoning is beëindigd.

Let op: tussen 2002 en 2007 was het partnerpensioen op risicobasis verzekerd. Dit betekent dat het partnerpensioen niet werd opgebouwd, maar alleen verzekerd was. Er is dus geen recht op partnerpensioen over die periode.

Reparatie ANW-gat

Deze regeling biedt een aanvulling op het partnerpensioen. Als een werknemer vóór pensionering komt te overlijden en zijn of haar partner geen of gedeeltelijk recht heeft op een Anw-uitkering van de overheid, kan de partner in aanmerking komen voor reparatie van het Anw-gat. Deelnemers aan de pensioenregeling zijn hiervoor automatisch verzekerd.

Meestal ontvangt het pensioenfonds bericht van de gemeente als een deelnemer is overleden. De partner wordt dan automatisch geïnformeerd over het partnerpensioen en de regeling voor reparatie van het Anw-gat.

Wezenpensioen

Bij overlijden van een werknemer hebben zijn kinderen onder bepaalde voorwaarden recht op wezenpensioen. Met 'kinderen' wordt bedoeld: wettige en natuurlijke kinderen én pleegkinderen.

Het wezenpensioen gaat in op de eerste dag van de maand na het overlijden en bedraagt 20% van het partnerpensioen. Het wezenpensioen eindigt als het kind 18 jaar wordt, trouwt, of overlijdt.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt geleidelijk afgebouwd en geldt alleen voor werknemers die nu een WAO-uitkering ontvangen.

Voor meer informatie kan contact worden opgenomen met Interpolis Pensioenen, telefoonnummer 0900 - 1656565 (€ 0,05 p/m).

BIJLAGE IV BPL-plus pensioen

Deelnemers aan het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw hebben naast de basisregeling diverse mogelijkheden om het pensioen af te stemmen op hun persoonlijke situatie of wensen. Eén daarvan is de BPL Plus Pensioenregeling. Op 1 juli 2003 is de BPL Plus Pensioenregeling ingevoerd.

In deze bijlage wordt de regeling toegelicht. Aan deze toelichting kunnen geen rechten worden ontleend.

De BPL Plus Pensioenregeling stelt de deelnemer in de gelegenheid om het pensioen op individuele basis aan te vullen; deelnemers kunnen dus zelf kiezen of zij aan deze regeling wil deelnemen.

Voorwaarde voor deze aanvullende, vrijwillige pensioenregeling is dat het bedrag dat wordt ingelegd in het kader van de regeling alleen kan worden gebruikt voor aankoop van pensioen. De deelnemer kan dus niet tussentijds over dit kapitaal beschikken. Daarnaast gelden er minimum- en maximumbedragen die ingelegd kunnen worden.

De ingelegde bedragen worden jaarlijks verhoogd of verlaagd op basis van het fondsrendement.

Bij het bereiken van de pensioendatum wordt het verworven pensioenkapitaal (dat zijn de ingelegde bedragen plus het rendement) uitgeruild in ouderdomspensioenaanspraken.

Hoeveel deze extra inleg oplevert, is afhankelijk van het fondsrendement. Dit rendement kan in een jaar ook negatief zijn. Dat risico ligt bij de deelnemer.

Om deel te nemen aan de Plus Pensioenregeling moet de deelnemer werkzaam zijn bij een werkgever die is aangesloten bij het BPL. Mocht u nog aanvullende vragen hebben, belt u dan met Interpolis Pensioenen; telefoon 0900-1656565 (€0,05 p/m).

Partijen bij de CAO LEO hebben de volgende aanvullende voorwaarden afgesproken waaronder de werknemer gebruik kan maken van het BPL Plus Pensioen:

- De werknemer kan per salarisbetaling een vast bedrag van zijn vast overeengekomen salaris sparen. Dit bedrag kan gedurende het kalenderjaar niet worden gewijzigd.
- Artikel 14A lid 7 van deze cao biedt de werknemer de mogelijkheid om jaarlijks de per 1 april niet opgenomen ATV-dagen te laten uitbetalen. Dit bedrag kan worden aangewend voor individuele stortingen.
- Er kan ook bijgestort worden van het saldo aan overuren dat op 1 april nog uitbetaald dient te worden. De rechten van overuren die door de werknemer voor pensioensparen zijn ingezet, mogen niet voor andere doeleinden worden aangewend. Daarbij moet de werknemer, op verzoek, de gelegenheid krijgen om periodiek inzage te krijgen in de urenregistratie.
- Er zijn geen overige inkomens- en/of loonbestanddelen die voor uitruil tegen pensioen kunnen worden aangewend.
- De waarde van de storting die door de werkgever namens de werknemer wordt verricht, is gelijk aan de bruto vergoeding waarop de werknemer recht heeft.

- Op de loonstrook dient de verrekening van ATV-dagen en/of overuren met bijsparen vermeld te worden.
- Bijsparen is alleen mogelijk bij BPL.

BIJLAGE V SUWAS I – vervroegde uittreding

De vervroegde uittreding is voor werknemers in agrarische sectoren in een aparte cao geregeld. De regeling wordt uitgevoerd door Interpolis Pensioenen onder verantwoordelijkheid van de Stichting uittreding werknemers agrarische sectoren (Suwas-I). Werkgevers en werknemers betalen een heffing aan Suwas-I.

In deze bijlage wordt de regeling toegelicht. Aan deze toelichting kunnen geen rechten worden ontleend.

De Suwas-regeling is een zogenaamde VUT-regeling en wordt op termijn afgebouwd. Zij geldt alleen nog voor werknemers die vóór 1 januari 1950 geboren zijn. Daarnaast gelden bepaalde voorwaarden om in aanmerking te kunnen komen voor een uitkering. Zo zal een deelnemer zelf de uitkering moeten aanvragen. De belangrijkste voorwaarde is dat de werknemer direct voorafgaand aan de uitkering tien jaar in dienstverband binnen de agrarische sector heeft gewerkt. De Suwas-regeling gaat - afhankelijk van de leeftijd - tussen 60 en 62 jaar in.

De Suwas-uitkering wordt berekend over het SV-loon (het loon voor de Sociale Verzekeringen) met een maximum van 1,5 keer het maximum SV-loon. De uitkeringshoogte bedraagt normaal gesproken 80% van het loon. Daarnaast wordt een vakantietoeslag gegeven.

Het is mogelijk om later met de VUT te gaan. De Suwas-uitkering wordt dan op de ingangsdatum opnieuw berekend maar zal nooit meer zijn dan 100 % van het laatstverdiende loon. Na 65 jaar vervalt het recht op een uitkering.

Een werknemer kan er eenmalig voor kiezen om met deeltijd-VUT te gaan. Bij deeltijd-VUT blijft de werknemer voor 50% werken en gaat hij voor de overige 50% met de VUT. Uitgangspunt daarbij is het aantal uren dat er vóór de VUT-datum werd gewerkt. Vanuit deeltijd-VUT kan de werknemer eventueel later nog volledig met de VUT gaan.

Werknemers die nog bijverdiensten hebben naast het werk van waaruit ze met de VUT zijn gegaan, mogen die op bepaalde voorwaarden op dezelfde manier voortzetten. De werknemer moet dan minimaal een half jaar voor aanmelding voor de VUT met deze verdiensten begonnen zijn. De werknemer mag naast de VUT-uitkering niet opnieuw gaan werken.

Tijdens de VUT-periode, wordt de pensioenopbouw voortgezet. Suwas neemt dan de pensioenpremie volledig over.

Mocht u nog in aanmerking denken te komen voor deze regeling dan raden wij u aan contact op te nemen met Interpolis Pensioenen, telefoon 0900-1656565 (€ 0,05 p/m).

BIJLAGE VI SUWAS II-aanvulling WAO-uitkering oudere werknemers en aanvulling WW-uitkering oudere werknemers

De SUWAS II-regeling biedt langdurig oudere werklozen of volledig oudere arbeidsongeschikten onder bepaalde voorwaarden een aanvulling op de uitkering.

In de agrarische sectoren zijn in 2007 nieuwe afspraken gemaakt over de regeling. De tekst in deze bijlage zal in verband hiermee nog worden aangepast.

De regeling wordt uitgevoerd door Interpolis Pensioenen onder verantwoordelijkheid van de Stichting uitvoering WW-aanvulling agrarische sectoren (Suwas-II).

Voor nadere informatie over deze regeling kan contact worden opgenomen met Interpolis Pensioenen, telefoon 0900-1656565 (€ 0,05 p/m).

BIJLAGE VII Overbruggingsfonds

Omdat er in de agrarische sector in gevallen van 'onwerkbaar weer' sinds 1 april 1996 geen gebruik meer kan worden gemaakt van de onderbrekingsregeling, waarbij losse werknemers in een periode dat er niet gewerkt kon worden vanwege weersomstandigheden een WW-uitkering ontvingen, hebben werknemers- en werkgeverorganisaties uit een aantal agrarische bedrijfstakken een fonds opgericht: het Overbruggingsfonds. Dit Overbruggingsfonds stelt de werkgever in staat periodes van onwerkbaar weer en daarmee samenhangend gebrek aan werk in de winter financieel op te vangen, en werknemers zo veel mogelijk vast in dienst te houden.

In deze bijlage wordt de regeling toegelicht. Aan deze toelichting kunnen geen rechten worden ontleend.

Per maand bouwt een werknemer die een vast dienstverband met overbrugging heeft 2,5 overbruggingsdagen op. De opbouw in een kalenderjaar is bedoeld voor overbrugging van de periode 15 november in dat jaar tot 15 november in het jaar daaropvolgend. In de periode van 15 november tot 1 april kan de werkgever maximaal 30 overbruggingsdagen vaststellen. Van de overbruggingsdagen die niet zijn benut voor overbrugging in de periode 15 november tot 1 april kunnen er maximaal 10 worden opgenomen in de periode 1 april tot 15 november daaropvolgend.

De werkgever kan naast deze overbruggingsdagen in de periode 15 november tot 1 april de roostervrije dagen van de vaste werknemer met overbrugging vaststellen en meeruren (maximaal 14 dagen) en overuren (maximaal 8 dagen) compenseren in vrije tijd. Voor deze invulling geldt de volgende volgorde:

1. roostervrije dagen 2. overbruggingsdagen 3. meeruren 4. overuren.
Van roostervrije dagen die niet zijn benut voor overbrugging in de periode 15 november tot 1 april kunnen er maximaal vijf in onderling overleg vastgesteld worden in de periode van 1 april tot 15 november daaropvolgend behoudens in geval van collectieve afspraken op bedrijfsniveau. Tijdens de overbruggingsdagen betaalt de werkgever 80% van het feitelijke loon (inclusief vakantietoeslag) door.

De werkgever en de vaste werknemer met overbrugging zijn gehouden voor de overbruggingsregeling een heffing te betalen. Deze heffing wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van het Overbruggingsfonds.

Interpolis Pensioenen verzorgt de uitvoering van het Overbruggingsfonds onder verantwoordelijkheid van de Stichting Overbruggingsfonds.

De werkgever kan 80% van het loon declareren bij het fonds. Declareren kan in december en januari. Op het declaratieformulier geeft de werkgever aan, welke dagen zijn aangemerkt als overbruggingsdag.

De werkgever dient het declaratieformulier, dat door werkgever en werknemer is ondertekend, te zenden aan Interpolis Pensioenen.

Vergoeding van de gedeclareerde dagen vindt plaats na afloop van de periode, waarin overbrugging mogelijk is.

De werkgever die meer premie heeft betaald dan aan verstrekkingen heeft gedeclareerd, kan het verschil minus administratiekosten terugkrijgen.

Het resterende werknemersdeel in de premie wordt aangewend om het premiepercentage voor het

werknemersdeel over volgende jaren te verlagen.

De aan een werkgever voor een werknemer verstrekte vergoeding kan nooit hoger zijn dan de voor die werknemer betaalde premiegelden.

Nadere informatie over de overbruggingsregeling wordt verstrekt door CUMELA Nederland, FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en Interpolis Pensioenen.

Vanaf het moment dat een werknemer op grond van een vast contract met overbrugging in dienst is, dient de premie voor het Overbruggingsfonds te worden afgedragen aan Interpolis Pensioenen.

Voor nadere informatie over deze regeling kan contact worden opgenomen met Interpolis Pensioenen, telefoon 0900-1656565 (€ 0,05 p/m).

BIJLAGE VIII Seniorenregeling

Regeling inzake vierdaagse werkweek voor senioren

Inhoud regeling:

- Sinds 1 januari 2004 kunnen werknemers van 55 jaar en ouder met een voltijd-dienstverband overstappen op een vierdaagse werkweek (80%) met behoud van 90% loon (4 SV-dagen per week).
- Vanaf 2008 wordt de leeftijd waarop van de regeling gebruik kan worden gemaakt geleidelijk verhoogd naar 57 jaar. Werknemers hebben dan de mogelijkheid om in de periode vanaf hun 57e tot hun 65e jaar gedurende maximaal vijf aaneengesloten jaren vier dagen per week te werken (80%) tegen 90% loon.
- De overgangsregeling ziet er als volgt uit:
 - Geboren vóór 1-1-1953: deelname mogelijk vanaf 55 jaar
 - Geboren in de periode 1-1-1953 tot en met 31-12-1953: deelname mogelijk vanaf 56 jaar
 - Geboren in de periode 1-1-1954 tot en met 31-12-1954: deelname mogelijk vanaf 56,5 jaar
 - Geboren op/na 1-1-1955: deelname mogelijk vanaf 57 jaar
- Werknemers met een deeltijddienstverband c.q. gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers kunnen naar rato ook gebruik maken van de mogelijkheid tot korter werken (80% van het feitelijk percentage dienstverband).
- De werknemer kan vanuit dezelfde functie bij dezelfde werkgever eenmalig in en uit de regeling stappen.
- Uiterlijk drie maanden voorafgaand aan de datum waarop de werknemer van de regeling gebruik wil maken, dient hij schriftelijk een verzoek in bij de werkgever.
- De werkgever stemt in met het verzoek van de werknemer, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten. In dat geval deelt de werkgever schriftelijk aan de werknemer zijn gemotiveerde afwijzing mee. De werknemer heeft de mogelijkheid om bij de beroepscommissie van sociale partners bezwaar aan te tekenen tegen de afwijzing van de werkgever. De beroepscommissie doet een bindende uitspraak.
- Werkgever en werknemer leggen in een aanvullende schriftelijke arbeidsovereenkomst vast op welke dag van de week niet wordt gewerkt. Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg hieromtrent afwijkende afspraken maken.
- De werknemer dient in de vijf kalenderjaren direct voorafgaande aan het jaar dat gebruik wordt gemaakt van de regeling, ten minste elk jaar 26 weken in loondienst te zijn geweest van een onderneming waar de CAO-LEO werd toegepast.
- De werkgever meldt de werknemer die van de regeling gebruik maakt, aan bij de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid. Hiertoe wordt gebruik gemaakt van het voorgeschreven aanvraagformulier. De aanvraag gaat vergezeld van de tussen werkgever en werknemer opgestelde en ondertekende aanvullende arbeidsovereenkomst. De aanvraag dient bij Colland ingediend te zijn uiterlijk twee maanden vóór de datum waarop de werknemer van de regeling gebruik wil maken.
- Colland beoordeelt of de aanvraag aan de voorwaarden voldoet. Is dit het geval, dan bevestigt Colland deelname aan de regeling.

- Vakantiedagen, ATV-dagen, vergoedingen e.d. worden berekend op basis van 80% dienstverband.
- Opbouw van pensioen vindt plaats over 90% loon (door het systeem van de franchise ondervindt de werknemer echter geen tot nauwelijks nadeel ten opzichte van opbouw over 100% loon).
- Opbouw van de VUT-uitkering vindt plaats over 100% loon. De werkgever draagt premie af aan Suwas over 90% loon en Colland zorgt ervoor dat de resterende premie (tot 100% loon) aan Suwas wordt overgemaakt.
- De door de werknemer gewerkte uren boven de 7,6 per dag op de vier werkdagen per week worden afgerekend op basis van artikel 26 van de CAO-LEO. Wordt op de vijfde dag gewerkt, dan vindt uitbetaling plaats tegen het feitelijke loon tot maximaal 7,6 uur.
- Het uurloon wordt gebaseerd op het feitelijke loon van 90%. Deelname aan de regeling heeft geen gevolgen voor de hoogte van het uurloon van de werknemer.
- Bij deelname aan de regeling vervallen de huidige extra vakantiedagen op grond van artikel 42 lid 3.
- Een vaste overbruggen die deelneemt aan de regeling, bouwt overbruggingsdagen op over 80% dienstverband en krijgt op een overbruggingsdag 80% van 90% loon. De overbruggingspremie wordt wel betaald over 90% loon (dat kan niet anders).
- Collectieve financiering middels een premie waarvan werkgevers en werknemers ieder de helft betalen.
- De premie wordt via Colland gestort in het bestaande hoveniersfonds waarbij de loonwerksector zich heeft aangesloten.
- De werkgever kan twee keer per jaar een declaratie indienen bij Colland. Op het voorgeschreven declaratieformulier worden de dagen vermeld waarop de werknemer in het kader van de regeling niet heeft gewerkt (maximaal 52 dagen per jaar). Het declaratieformulier wordt door werkgever en werknemer ondertekend.
- Colland vergoedt aan de werkgever de loonkosten over het verschil tussen 90% loon en 80% dienstverband. De loonkostenvergoeding wordt jaarlijks vastgesteld op een vast bedrag per gedeclareerde dag, ongeacht de werkelijke kosten. Dit bedrag wordt berekend door het verschil te nemen tussen 80% werken met 80% loon en 80% werken met 90% loon. Daarbij wordt uitgegaan van een vaste werknemer in functiegroep E met 4 functie jaren. Dit bedrag zal jaarlijks worden vastgesteld op basis van de daadwerkelijke loonkosten. Voor deeltijd-werknemers c.q. gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers wordt de genoemde vergoeding naar rato vastgesteld.
- CAO partijen zijn overeengekomen bepalingen op te nemen die misbruik van de regeling dienen te voorkomen. Deze bepalingen dienen nog nader te worden uitgewerkt.
- CAO partijen dienen nadere afspraken te maken over de combinatie van (spaar) VUT en gebruik van de seniorenregeling. Deze afspraken zullen in de reglementen worden opgenomen.
- Sociale partners hebben afgesproken de komende periode van start te gaan met de uitwerking van levensfasebewust personeelsbeleid met de intentie de uitkomsten op te nemen in de CAO.

Aan deze tekst kunnen geen rechten worden ontleend. De reglementen van de regeling zijn leidend.

BIJLAGE IX Wet op de ondernemingsraden

Medezeggenschap

Ingaande 1 maart 1998 is de Wet op de ondernemingsraden gewijzigd.

De Wet schrijft voor ondernemingen, waarin in de regel ten minste 50 personen werken, een ondernemingsraad voor.

Een ondernemingsraad is bedoeld om in het belang van het goed functioneren van een onderneming in al haar doelstellingen overleg te hebben met een vertegenwoordiging uit het personeel.

In ondernemingen, waarin in de regel 10 tot 50 personen werken, bestaat de mogelijkheid tot het oprichten van een personeelsvertegenwoordiging.

Voor de medezeggenschap van werknemers in ondernemingen met minder dan 10 werknemers legt de Wet geen bindende regels op, maar wordt wel de mogelijkheid van het instellen van een personeelsvertegenwoordiging genoemd.

Reglement voor de ondernemingsraad

Voor het kiezen van de leden van een ondernemingsraad zijn verkiezingen nodig. Het voorlopige reglement vormt daarbij het uitgangspunt. Hierin staan voorschriften voor de verkiezingen.

Als er in een onderneming voor de eerste keer een ondernemingsraad gekozen wordt, moet de ondernemer zelf dit voorlopige reglement opstellen. Het verdient aanbeveling dat de ondernemer het personeel betreft bij de voorbereiding van dit reglement. De ondernemer is verplicht om de werknemersorganisaties die leden hebben onder het personeel, over dit voorlopige reglement te horen.

Verder mogen reglementen geen bepalingen bevatten die in strijd zijn met de Wet op de ondernemingsraden, of die aan een goede toepassing van de Wet in de weg staan.

Wanneer de ondernemingsraad op basis van het voorlopige reglement is gekozen, is de opstelling van een eigen (definitief) reglement verder een taak van de ondernemingsraad zelf.

De Sociaal-Economische Raad (SER) heeft een voorbeeld voor een reglement opgesteld. Dit voorbeeld wordt sterk aanbevolen, omdat daarmee de kans op fouten of verkeerde voorschriften wordt verkleind.

U kunt een voorbeeldreglement downloaden via www.ser.nl onder “publicaties”.

Als er eenmaal een voorlopig reglement tot stand is gekomen, moet een exemplaar ervan aan de bedrijfscommissie worden gestuurd.

Bedrijfscommissie

De bedrijfscommissie is belast met de behandeling van aangelegenheden van ondernemingsraden. Eén van de taken is bemiddeling en advisering bij meningsverschillen tussen de ondernemer en de ondernemingsraad over de naleving van de bepalingen uit de Wet op de ondernemingsraden. Daarnaast verstrekt de bedrijfscommissie informatie over de uitvoering van de Wet en oefent zij enkele administratieve taken uit.

Voor ondernemingen in de agrarische sector is vanaf 1 januari 1997 als bedrijfscommissie aangewezen de Algemene Bedrijfscommissie. Het secretariaat is ondergebracht bij het secretariaat van de SER, bereikbaar onder het telefoonnummer 070-349 9561. Het adres is Algemene Bedrijfscommissie, Postbus 90405, 2509 LK Den Haag.

Toelichting

Brochures over mogelijkheden van medezeggenschap in een onderneming kunnen telefonisch (0800-9051 gratis) worden aangevraagd bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

BIJLAGE X Functieraster

Functie-familie	Uitvoering	Projectvoorbereiding/ Ondersteuning	Techniek	Administratie	Commercie	Overige
Functie-Groep						
H						
G		Werkvoorbereider/planner	Chef werkplaats	Administrateur	Commercieel medewerker/ adviseur	
F	Meewerkend uitvoerder					
E	Medewerker gemechaniseerd loonwerk III Algemeen medewerker loonwerk III		Technisch medewerker II	Administratief medewerker II		
D	Medewerker gemechaniseerd loonwerk II Medewerker transport II		Technisch medewerker I			
C	Medewerker gemechaniseerd loonwerk I Algemeen medewerker loonwerk II Medewerker transport I			Administratief medewerker I		
B	Algemeen medewerker loonwerk I					Medewerker huishoudelijke dienst Algemeen medewerker onderhoud
A						

BIJLAGE XI Adressen, telefoon- en faxnummers van de organisaties die de collectieve arbeidsovereenkomst voor de landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen hebben afgesloten, gegevens commissies en overige organisaties

Organisaties

	<u>Tel.nr.</u>	<u>Fax.nr.</u>
Cultuurtechnische werken en grondverzet, Meststoffendistributie en Loonwerken in de Agrarische sector in Nederland (CUMELA-Nederland) Nijverheidsstraat 13 3861 RJ NIJKERK Postbus 1156 3860 BD NIJKERK e-mail: info@cumela.nl internet: www.cumela.nl	033 - 2474900	033 - 2474901
FNV Bondgenoten Postbus 9208 3506 GE UTRECHT Klantenservice Bezoekadres : Varrolaan 100 te Utrecht internet: www.fnvbondgenoten.nl	0900 - 9690	
CNV BedrijvenBond Postbus 2525 3500 GM UTRECHT Tiberdreef 4 3561 NL UTRECHT Algemeen telefoonnummer internet: www.cnv.net	030-7511007	
Regio-adressen FNV Bondgenoten Via centrale telefoonnummer	0900 - 9690	
Regio-adressen CNV BedrijvenBond Via algemene telefoonnummer	030 - 7511007	
Vakvereniging Het Zwarte Corps Postbus 2060 3430 CH NIEUWEGEIN Graaf Rupertlaan 2 3434 RJ NIEUWEGEIN internet: www.hzc.nl e-mail: info@hzc.nl	030 – 6006070	030 - 6067044

Commissies

Centrale Beroepscommissie Functiewaardering Loonwerksector

Postbus 1156, 3860 BD Nijkerk.

Sectorcommissie Loonwerk

p/a Colland Bestuursbureau

Postbus 254

2700 AG Zoetermeer

Overig

Colland

www.colland.nl

tel: 0900 – 1656565 (5 cent per minuut)

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Postbus 90801

2509 LV Den Haag

Telefoon: 070 - 333 4444

Fax: 070 - 333 4033

www.minszw.nl

Gratis telefoonnummer voor publieksinformatie: 0800 - 9051

SER

Bezuidenhoutseweg 60

2594 AW Den Haag

Postbus 90405

2509 LK Den Haag

Tel.: 070 - 3499 499

Fax: 070 - 3832 535

E-mail: ser.info@ser.nl

www.ser.nl

BIJLAGE XII Trefwoordenregister

In dit trefwoordenregister is een overzicht opgenomen van de cao-bepalingen die in de dagelijkse praktijk het meest toegepast worden.

	Artikel
A	
Aanschaf machines	55A
Aanvang en einde arbeidstijd	13
Adoptieverlof	39A
Arbeidsgezondheidskundig onderzoek	55
Arbeid door jeugdigen	6
Arbeid op zaterdag, zon-, feest- en gedenkdagen	15, 23
Arbeidsongeschiktheid, loonbetaling bij	49
Arbeidsovereenkomst	7
Arbeidstijd:	
- aanvang en einde	13
- maximum	14C
- normale	14
- verschuiving	14B
ATV-dagen	14A
B	
BBL-leerlingen	18, 22
Bedrijfshulpverlening (BHV)	55B
Bereikbaarheidsvergoeding	28B
Beroepsonderwijs	22
Bevallingsverlof	39A
BTER-loon	1
C	
CAO-loon	1, 18
D	
Dienstverband:	
- deeltijd	2
- vast	2
- vast met overbrugging	2, 9A
- los voor bepaalde tijd	2
- los voor bepaald werk	2
- verlengen los dienstverband	8
Diplomatoeslag	22

	Artikel
E	
Einde dienstbetrekking:	
- algemeen	8
- bij arbeidsongeschiktheid	8A
F	
Feest- en gedenkdagen	15, 23
Feitelijk loon	1
Functiegroepen	4, 17
Functieschaal	17, 18
Functiewaardering:	4
- beroepscommissie	
- bezwaar tegen functie-indeling	
- handboek	
G	
Gelegenheidsarbeid	2D
Gevaarlijke stoffen	5
H	
Huisvestingsvergoeding	36
I	
Indexering lonen	19
J	
Jeugdigen, arbeid door	6
Jeugdige werknemer	1
Jeugdloon	18
Jubileum-uitkering	24
K	
Kledingvergoeding	33
Kort verzuim met behoud van loon:	38
- overlijden	
- huwelijk	
- bevalling	
- adoptie	
- ondertrouw	
- begrafenis/crematie	

	Artikel
Vervolg K	
- verhuizing	38
- medische verzorging	
Kort verzuim zonder doorbetaling van loon	39
Kraamverlof	39C
L	
Leerplicht	22
Loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid	49
Lonen	18
Loonbriefje	28
Looptijd cao	60
Los dienstverband	2
M	
Maaltijd	26
Maandloon	1, 18
Maatwerkregeling arbodienstverlening	5A
Maximum arbeidstijd	14C
Minimumloon	18, 22
N	
Nevenbetrekking	10
Normale arbeidstijd	14
O	
Onaangename uren	28A
Ontslag	8
Ontslagvergunning	8
Onwerkbaar weer	9
Opzegging dienstverband	8
Opzegtermijn	8
Ouderschapsverlof	39B
Overbruggingsfonds	9A
Overuren in vrije tijd	26
Overwerk	14C, 16
Overwerkvergoeding	26

	Artikel
P	
Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)	5
Persoonlijke toeslag	1, 17
Ploegendienst	34
Prestatietoeslag	29
Prijscompensatie	19
Proeftijd	2A
Promotie	17
R	
Reiskosten woning-werk	32
Reistijdenvergoeding	35
Risico inventarisatie en evaluatie (RI&E)	5A
Roostervrije dagen	14A
S	
Scholingsverlof	56A
Speciale vakkennis, toeslag	30
T	
Tijd-voor-tijd	26
Toeslag:	
- onaangename uren	28A
- persoonlijke	17
- prestatie	29
- speciale vakkennis	30
Toolboxmeeting	14
U	
Uitzendbureaus	59
Uurloon	1, 26
V	
5 mei	15A
Vakantiedagen,	
- aantal	42
- extra	42

Artikel

Vervolg V

Vakantierechten,	
- tijdens ziekte	44
- afrekening	45
Vakantietoelage	43
Vakbondscontactpersoon en -faciliteiten	57
Vakbondscontributie	57
Vast dienstverband	2
Veiligheid	5
Veilig werken langs de weg	5
Vergoeding,	
- bereikbaarheid	28B
- huisvesting	36
- overwerk	26
- reistijden	35
- werkkleding	33
Verhuizing	35, 38
Verlof	37
Verschuiving arbeidstijd	14B
Verzuimbegeleiding	49A
Vierdaagse werkweek senioren	56D
Vierweken loon	18
Volwassen werknemer	1
W	
Wederindienstneming	52A
Weekloon	1, 18
Werkings sfeer cao	1
Werkkleding	33
Werkoverleg	14
Z	
Ziekmelding en controlevoorschriften	48A
Ziekte, loonbetaling bij	49
Zorgverlof	38, 39D
Zwangerschapsverlof	39A

BIJLAGE XIII Handboek Functiewaardering Loonwerksector

Het handboek functiewaardering is niet gewijzigd ten opzichte van het handboek dat bij SZW is ingediend bij de CAO Loonwerk voor de periode van 1 maart 2003 tot en met 31 december 2004, met het kenmerk N2004326.leo

Mede daarom en gezien de omvang van de bijlage is ervoor gekozen deze niet te koppelen aan de Cao-tekst.