

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten tussen:

Branchevereniging VHG te Houten;
enerzijds

en

FNV Bondgenoten te Utrecht;
CNV Vakmensen te Utrecht;

anderzijds.

INHOUDSOPGAVE

In de inhoudsopgave zijn de gewijzigde artikelen ten opzichte van de vorige cao aangegeven met een *.

HOOFDSTUK I	9
ALGEMENE BEPALINGEN	9
Artikel 1 Werkingssfeer	9
Artikel 1A Begrippen	9
Artikel 3 Functie-indeling	11
Artikel 4 Uitzendkrachten	11
Artikel 5 Bijzondere categorieën werknemers	11
Artikel 5A Instromers	12
HOOFDSTUK II	13
HET DIENSTVERBAND	13
Artikel 6 De arbeidsovereenkomst	13
Artikel 7 Het dienstverband	13
Artikel 8 Uitzonderingsbepaling ten aanzien van het wettelijk ontstaan van een vast dienstverband	14
Artikel 9 Einde en voortzetting dienstverband	15
Artikel 10 Werken bij derden	16
Artikel 11 Schorsing	16
Artikel 11A Vervallen	16
Artikel 12 Onwerkbaar weer en gebrek aan werk	17
Artikel 13 Vervallen	17
HOOFDSTUK III	18
BEPALINGEN OMTRENT DE ARBEIDSTIJD	18
Artikel 14 Begrip arbeidstijd	18
Artikel 15 Arbeid op zaterdagen, zon- en feestdagen	18
Artikel 16 Indeling van de werkdag *	19
Artikel 17 Arbeidstijd en tijdstippen van aanvang en einde van de werkdag	19
Artikel 18 ADV	19
Artikel 19 Flexibiliteit	20
Artikel 20 Overschrijding van de arbeidstijd	21
HOOFDSTUK IV	23
BEPALINGEN OMTRENT HET LOON	23
Artikel 21 Bedragen	23
Artikel 21A Toepassing van loonschalen	23
Artikel 22 Cao-loon *	23
Artikel 23 Vervallen	26
Artikel 24 Jeugdige werknemers	26
Artikel 26 Vakopleiding – geldt tot 1 augustus 2009	27
Artikel 26A Vakopleiding – geldt vanaf 1 augustus 2009 tot 1 september 2010 (zie lid 8)	27

Artikel 26B	Vakopleiding geldt per 1 september 2010 (zie lid 7)	27
Artikel 27	Voorwaarden loonbetaling bij vakopleiding	28
Artikel 28	Cursussen	28
Artikel 29	Werkoverleg en toolbox-meetings	28
Artikel 30	Arbeidsgehandicapte werknemers.....	29
Artikel 31	Spaarloonregeling.....	29
Artikel 32	Feestdagen en ADV	29
Artikel 33	Overwerk	29
Artikel 34	Vervallen	30
Artikel 34A	Consignatiediensten/bereikbaarheidsvergoeding	30
Artikel 35	Vervallen	30
Artikel 36	Dienstjubileum	30
Artikel 37	Reistijdenvergoeding	30
Artikel 38	Reiskostenvergoeding	31
Artikel 39	Werkkleding en veiligheidsmiddelen	31
Artikel 40	Maaltijdvergoeding	31
Artikel 41	Verrekening arbeidsuren bij einde dienstverband	32
Artikel 41A	Overlijdensuitkering	32

HOOFDSTUK V 33

VAKANTIE- EN VERLOFREGELING 33

Artikel 42	Vakantiedagen geldt tot 1 januari 2012	33
Artikel 42A	Vakantiedagen geldt per 1 januari 2012	33
Artikel 43	Loon over vakantiedagen	33
Artikel 45	Afrekening vakantierechten en vakantietoelage	34
Artikel 46	Vervallen.....	34
Artikel 47	Algemene bepalingen over vakantiedagen *	34
Artikel 48	Vakantierechten tijdens arbeidsongeschiktheid (tot 1 januari 2012)	34
Artikel 49	Calamiteitenverlof en kort verzuimverlof met behoud van loon	35
Artikel 50	Kort verzuim zonder behoud van loon	35
Artikel 51	Arbeid en Zorg	36
Artikel 52	Vervallen.....	36
Artikel 53	Kraamverlof.....	36
Artikel 54	Vervallen.....	36
Artikel 55	Ouderschapsverlof	36

HOOFDSTUK VI 37

REGELING ARBEIDSONGESCHIKTHEID 37

Artikel 56	Algemene bepalingen.....	37
Artikel 57	Ziekmelding en controlevoorschriften.....	37
Artikel 58	Betalingsverplichtingen werkgever arbeidsongeschiktheid en regresrecht.....	38
Artikel 59	Verzuimbegeleiding	39

MOGELIJKHEID TOT MINDER WERKEN VOOR OUDERE WERKNEMERS 40

Artikel 60	Relatie met andere cao-bepalingen.....	40
Artikel 61	Inhoud overeenkomst met betrekking tot minder werken – geldt tot 1 januari 2008, zie lid 5 ..	40
Artikel 61A	Inhoud overeenkomst met betrekking tot minder werken – geldt tot 1 januari 2010, zie lid 6 ..	41
Artikel 61B	Inhoud overeenkomst met betrekking tot minder werken – geldt per 1 januari 2010 *	41
Artikel 62	Vervallen.....	42
Artikel 63	Financiering.....	42

HOOFDSTUK VIII	43
BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD	43
Artikel 64 Arbeidsomstandigheden	43
Artikel 65 Sociale zaken	43
Artikel 66 Gewetensbezwaren	43
Artikel 67 Pensioenfonds voor de Landbouw	44
Artikel 68 Regeling vrijwillig vervroegd uittreden	44
Artikel 69 Sociale fondsen	44
Artikel 70 Aanvullingsfonds ziekte en arbeidsongeschiktheid	44
Artikel 71 Vakbondscontributie- en faciliteiten	44
Artikel 71A Gedraglijn bij fusie, overdracht van zeggenschap en bedrijfsbeëindiging- of inkrimping	45
Artikel 72 Levensfasebewust personeelsbeleid – geldt per 1 juli 2009 *	45
HOOFDSTUK IX	46
GESCHILLEN	46
Artikel 73 Geschillencommissie	46
Artikel 74 Overige geschillen	46
Artikel 75 Vervallen	46
HOOFDSTUK X	47
SLOTBEPALINGEN	47
Artikel 76 Tussentijdse wijzigingen	47
Artikel 77 Dispensatie	47
Artikel 78 Tijdvak cao *	47
BIJLAGE I	PROTOCOLLEN *
	48
BIJLAGE II	TOELICHTENDE SCHEMA'S
	51
SCHEMA I	TOELICHTEND SCHEMA BELONING BEHORENDE BIJ ARTIKELEN 5, 5A, 22 LID 6 EN 24
	51
SCHEMA II	TOELICHTEND WERKSCHEMA, BEHOREND BIJ ARTIKELEN 17, 18 EN 19
	52
BIJLAGE II A	BRANCHE RI&E BEHORENDE BIJ ARTIKEL 64A, ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EN ARBOCATALOGUS
	53
BIJLAGE III	FONDSEN IN RELATIE TOT COLLAND
	53
BIJLAGE III A	BEDRIJFSPENSIOENFONDS VOOR DE LANDBOUW (BPL) BEHOREND BIJ ARTIKEL 67
	53
BIJLAGE III B	SUWAS I VERVROEGDE UITTREDING BEHOREND BIJ ARTIKEL 68
	54
BIJLAGE III C	COLLECTIEVE VERZEKERING INZAKE BETALING BIJ ZIEKTE (SAZAS) BEHOREND BIJ ARTIKEL 70
	54

BIJLAGE III D	SUWAS II AANVULLING WAO- EN WW-UITKERING OUDERE WERKNEMERS	55
BIJLAGE IV	ENKELE ARTIKELN UIT HET BURGERLIJK WETBOEK (BW) EN HET BUITENGEWOON BESLUIT ARBEIDSVERHOUDINGEN (BBA) EN DE ARBEIDSTIJDENWET	56
BIJLAGE IV A	BEHOREND BIJ ARTIKEL 7 DIENSTVERBAND, LID6 DEELTIJDDIENSTVERBANDEN	60
BIJLAGE V	WET ARBEID EN ZORG	61
BIJLAGE VI	OVERZICHT NORMEN ARBEIDSTIJDENWET VOOR WERKNEMERS	64
	VAN 18 JAAR EN OUDER	64
BIJLAGE VII	REFERENTIEFUNCTIERASTER IN HET KADER VAN DE FUNCTIEWAARDERING	65
BIJLAGE VII A	HANDBOEK 'FUNCTIEWAARDERING GROENE SECTOR'	65
BIJLAGE VIII	PROCEDURE VAN BEZWAAR EN BEROEP IN HET KADER VAN DE FUNCTIEWAARDERING	66
BIJLAGE IX	ADRESSEN, TELEFOON- EN FAXNUMMERS VAN DE ORGANISATIES DIE DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND HEBBEN AFGESLOTEN *	67
BIJLAGE X	ADRESSEN, TELEFOON- EN FAXNUMMERS VAN ACHMEA VITALE, BPL,	68
	SAZAS EN COLLAND ARBEIDSMARKTBELEID *	68

VOORWOORD

Voor u ligt de Collectieve Arbeidsovereenkomst (cao) voor het Hoveniersbedrijf in Nederland, welke een looptijd kent van 1 maart 2013 tot en met 31 december 2013.

In de inhoudsopgave zijn de gewijzigde artikelen ten opzichte van de vorige cao aangegeven met een *.

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 pensioen, 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).

Naast cao afspraken hebben partijen ook afspraken gemaakt die gericht zijn op de toekomst. Deze afspraken zijn vastgelegd in protocolafspraken. Zie hiervoor bijlage I.

Branchevereniging VHG

FNV Bondgenoten

CNV Vakmensen

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 **Werkingssfeer**

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op:
de werkgevers en werknemers van elke onderneming die hovenierswerkzaamheden, groenvoorzieningwerkzaamheden, boomverzorgingswerkzaamheden, dak- en gevelbegroeningswerkzaamheden, interieurbeplantingswerkzaamheden of greenkeeperwerkzaamheden verricht.
2. Voor uitvoerders, administratief personeel en bedrijfsleiders dient de beloning alsmede de arbeidstijd in onderling overleg tussen werkgever en werknemer overeengekomen te worden. De overige arbeidsvoorwaarden in de cao zijn op deze groepen wel van toepassing.
3. Als op een bedrijf meer cao's van toepassing kunnen zijn en er één of meer cao's ook daadwerkelijk worden toegepast, hoeft voorliggende cao niet te worden toegepast als de hierin genoemde werkzaamheden ondergeschikte betekenis hebben in de bedrijfsvoering.
4. Indien een werknemer in een hoveniersbedrijf meer andere dan hovenierswerkzaamheden verricht, kan bij de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer schriftelijk worden bepaald, dat voor de gehele duur der arbeidsverhouding van toepassing is hetzij deze cao hetzij de op de andere werkzaamheden betrekking hebbende cao.

Artikel 1A **Begrippen**

1. In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:
 - a. **Hoveniers- en groenvoorzieningwerkzaamheden:** Het al dan niet voor derden aanleggen en/of onderhouden van tuinen, parken, plantsoenen, groenstroken, terreinen en begraafplaatsen, een en ander met de daartoe behorende wegen, paden en pleinen in al hun onderdelen, waaronder tevens begrepen het ruimen van sneeuw in het voornoemde. Dit alles met inbegrip van het bijleveren van alle daarvoor benodigde materialen en andere producten in de meest ruime zin van het woord. Onder Hoveniersbedrijf wordt niet verstaan een onderneming, welke zich uitsluitend of in hoofdzaak bezighoudt met de voorbereidende grondwerkzaamheden.
 - b. **Boomverzorgingswerkzaamheden:** Het voor derden planten en/of verplanten en/of verzorgen van zowel de bovengrondse als ondergrondse delen van bomen, met inbegrip van de voorbereidende werkzaamheden. Dit alles met inbegrip van het bijleveren van alle daarvoor benodigde materialen en andere producten in de meest ruime zin van het woord.
 - c. **Dak- en gevelbegroeningswerkzaamheden:** Het voor derden aanleggen en/of onderhouden van daktuinen, dan wel beplantingsvormen op daken of tegen gevels.
 - d. **Interieurbeplantingswerkzaamheden:** Het voor derden plaatsen en/of onderhouden van interieurbeplantingen met inbegrip van het bijleveren van alle daarvoor benodigde materialen en andere producten in de meest ruime zin van het woord.
 - e. **Greenkeeperwerkzaamheden:** Het aanleggen en/of onderhouden van golfterreinen een en ander met de daartoe behorende wegen, paden en pleinen in al hun onderdelen, waaronder tevens begrepen het ruimen van sneeuw in het voornoemde. Dit alles met inbegrip van het bijleveren van alle daarvoor benodigde materialen en andere producten in de meest ruime zin van het woord.
Voor de leesbaarheid van de cao worden alle voornoemde werkzaamheden in het vervolg hovenierswerkzaamheden genoemd en het bedrijf waarin dit gebeurt wordt hoveniersbedrijf genoemd.
 - f. **Werkgevers:** zij, die hovenierswerkzaamheden al dan niet in een hoveniersbedrijf doen verrichten.
 - g. **Werknemers:** zij, die bij een werkgever krachtens een overeenkomst tot het verrichten van arbeid persoonlijk werkzaam zijn, tenzij op grond van artikel 1 lid 3 en 4 een andere cao op de arbeidsverhouding van toepassing is, alles met uitzondering van hen, die de feitelijke leiding hebben van een onderneming.
 - h. **Deeltijdwerker:** de werknemer die is aangesteld voor minder dan gemiddeld 37 uur per week.
 - i. **Arbeidsgehandicapte werknemer:** een werknemer met structureel functionele beperkingen.
 - j. **Feitelijk loon:** het cao-loon of een hoger overeengekomen loon.
 - k. **Maandloon:** het weekloon vermenigvuldigd met 4,35.

- l. **Uurloon:** het feitelijk loon per week gedeeld door de gemiddelde arbeidsduur per week van 37 uur, ook als er een andere arbeidstijd wordt gehanteerd binnen één van de varianten als bedoeld in artikel 17 lid 1 (zie ook bijlage II schema II), of een overeenkomstig deel van het feitelijk loon per maand, zijnde 1/161.
 - m. **Jaarloon:** het maandloon vermenigvuldigd met 12.
 - n. **ADV:** (arbeidsduurverkorting) tijd waarop de werknemer volgens rooster vrijaf heeft met behoud van loon.
 - o. **Bedrijfstak:** de gezamenlijke ondernemingen, waarvoor deze cao geldt.
 - p. **Vestiging:** door werkgever en werknemer afgesproken standplaats die wordt gehanteerd als locatie van de onderneming voor de toepassing van de arbeidsvoorwaarden van betreffende werknemer.
 - q. **Opstappunt:** de plaats van waar gezamenlijk wordt afgereisd, niet zijnde de woning of de vestiging, naar de plaats waar de werkzaamheden worden uitgevoerd.
 - r. **Dienstverband voor onbepaalde tijd:** voorheen vast dienstverband.
 - s. **Dienstverband voor bepaalde tijd:** voorheen los dienstverband. Daar waar vermeld staat dienstverband voor bepaalde tijd wordt ook bedoeld voor bepaald werk.
 - t. **Beroeps Praktijk Vormingsovereenkomst:** voorheen leerovereenkomst. De overeenkomst heeft betrekking op de beroepspraktijkvorming van een leerling die een opleiding volgt in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL, voormalig leerlingstelsel). De overeenkomst wordt afgesloten tussen de opleiding, de deelnemer en het bedrijf of de organisatie waar de beroepspraktijkvorming plaats vindt. Deze overeenkomst wordt mede ondertekend door het kenniscentrum beroepsonderwijsbedrijfsleven als verklaring dat het bedrijf een erkend leerbedrijf is.
 - u. **Consignatiedienst:** de omstandigheid dat een werknemer – buiten de reguliere werktijd – in opdracht van de werkgever verplicht beschikbaar moet zijn om bij een oproep zo spoedig mogelijk arbeid te gaan verrichten.
 - v. **BTER-loon** (BTER = bedrijfstakeigenregeling):
Het loon uit een dienstbetrekking zoals bedoeld in Hoofdstuk II van de Wet op de Loonbelasting 1964. Artikel 11, eerste lid, onderdeel j en artikel 10 lid 4 blijven hierbij buiten beschouwing.
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:
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. eindheffingbestanddelen 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.
 - w. **Huwelijk:** Met huwelijk wordt gelijk gesteld: een duurzame samenlevingsvorm hetgeen blijkt uit een notarieel samenlevingscontract of een geregistreerd partnerschap bij de burgerlijke stand.
 - x. **Echtgenoot/echtgenote:** Met echtgenoot/echtgenote wordt gelijk gesteld: niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht, die duurzaam een gemeenschappelijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
2. Waar in deze cao het woord "werknemer" of "zijn" is geschreven wordt tevens "werkneemster" of "haar" bedoeld.

Artikel 2 Leeftijd

- 1. Onder vakvolwassen werknemers wordt verstaan werknemers van 21 jaar en ouder.
- 2. Onder jeugdige werknemers wordt verstaan werknemers van 20 jaar en jonger.
- 3. Onder oudere werknemers wordt verstaan werknemers van 55 jaar en ouder.

Artikel 3 Functie-indeling

1. De functies van de werknemers zijn of worden op basis van het ORBA-systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in het handboek "Functiewaardering groene sector" en is van toepassing op deze cao. Dit handboek (bijlage XV) is algemeen verbindend verklaard op 22-08-2006 (Staatscourant 2006, nr. 163) en vormt integraal onderdeel van deze cao (zie bijlage VII A). In bijlage VII van deze cao is het referentiefunctieraster vermeld.
2. De functie-indeling is niet van toepassing op werknemers genoemd in artikel 5 (gelegenheidsarbeiders en hulpkrachten).
3. Daarnaast is de functie-indeling niet van toepassing op uitvoerders, administratief personeel en bedrijfsleiders.
4. De werknemers worden in één van de volgende functiegroepen ingedeeld. De hieronder vermelde functies betreffen referentiefuncties.

Functiegroep 1

Medewerker Hovenier
Medewerker Groenvoorziening
Medewerker Interieurbeplanter
Medewerker Golfbanen

Functiegroep 3

Hovenier
Groenvoorziener
Boomverzorgers
Servicemedewerker Interieurbeplanting

Functiegroep 5

Allround Hovenier
Voorman Hovenier
Voorman/Wijkbeheerder
Allround Boomverzorgers
Teamleider Interieurbeplanting
Machinist/Voorman
Monteur

Functiegroep 2

Assistent Hovenier
Assistent Groenvoorziening
Assistent Boomverzorgers
Machinist

Functiegroep 4

Hovenier A
Groenvoorziener A
Greenkeeper
Machinist A

Functiegroep 6

Voorman A Hovenier
Voorman A Groenvoorziening
Voorman A Boomverzorgers
Hoofd Greenkeeper

Artikel 4 Uitzendkrachten

De bepalingen in deze cao met betrekking tot de arbeidstijden, lonen en overige vergoedingen zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten. Daarbij geldt voor diegene die valt binnen loongroep I of II, als bedoeld in artikel 22, lid 4, 5, 5a, 5b en 5c een wachttijd van 3 maanden. De werkgever bedingt bij het uitzendbureau de toepassing van de relevante bepalingen van deze cao en laat dit schriftelijk bevestigen. De uitzendkracht kan aan hetgeen hier vermeld, direct rechten onttelen jegens het uitzendbureau. Er zal uitsluitend gebruik gemaakt worden van NEN-gecertificeerde uitzendbureaus.

Artikel 5 Bijzondere categorieën werknemers

Gelegenheidsarbeiders

1. Onder gelegenheidsarbeiders wordt verstaan:
 - a. de groep scholieren en studenten als bedoeld in artikel 3.13 lid 1 sub a van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) van 16 december 2004, Staatsblad 2005, nr. 36;
 - b. uitkeringsgerechtigden als bedoeld in artikel 51 lid 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) van 16 december 2004, Staatsblad 2005 nr. 36;
 - c. de overige categorieën arbeiders als bedoeld in het voormalige Besluit Gelegenheidsarbeiders sector Agrarisch Bedrijf te weten huisvrouwen/-mannen, asielzoekers en de zelfstandige boer die werkzaam is als gelegenheidswerker.
2. De gelegenheidsarbeider wordt beloond conform artikel 22 lid 6 van deze cao.

3. De gelegenheidsarbeider als bedoeld in lid 1 sub a en c is werkzaam gedurende maximaal 8 aaneengesloten weken per werkgever, per kalenderjaar en mag in het kalenderjaar nog niet eerder bij dezelfde werkgever betaalde arbeid hebben verricht.
4. De gelegenheidsarbeider als bedoeld in lid 1 sub b (uitkeringsgerechtigde) heeft een dienstbetrekking van ten hoogste zes weken aaneengesloten, de werkgever is in het kalenderjaar niet eerder een dienstbetrekking met deze uitkeringsgerechtigde aangegaan en in het kalenderjaar is niet eerder vrijstelling van de premies werknemersverzekeringen door de Belastingdienst verleend inzake een dienstbetrekking van deze uitkeringsgerechtigde.
5. Voor de gelegenheidsarbeid geldt, dat over het rechtens geldende loon 20% toeslag wordt betaald bij het einde van het dienstverband ter compensatie van de opgebouwde vakantieuken en vakantietoeslag. Hierop wordt in mindering gebracht de vergoeding die de werknemer heeft ontvangen over de op zijn verzoek opgenomen vakantieuken, niet zijnde feestdagen.
Hulpkrachten
6. Hulpkrachten zijn scholieren en studenten, die geen opleiding volgen in de hovenierssector. Ook personen die uitsluitend werkzaam zijn op vrijdag en/of zaterdag en/of zondag worden als hulpkracht aangemerkt. Hulpkrachten worden beloond conform artikel 22 lid 6.

Artikel 5A Instromers

Instromers zijn werknemers die niet eerder hebben gewerkt onder de werkingssfeer van deze cao. Uitzendkrachten worden eveneens als instromers aangemerkt na het verstrijken van de wachttijd zoals genoemd in artikel 4. De instromer wordt in de gelegenheid gesteld passende scholing te volgen. Instromers worden ingeschaald in aanlooptrede B. Niet als instromers worden aangemerkt werknemers die een relevante beroepservaring voor de betreffende functie hebben opgedaan in een andere sector en uitzendkrachten die een voor de functie relevante vaktechnische opleiding hebben genoten.

HOOFDSTUK II

HET DIENSTVERBAND

Artikel 6 De arbeidsovereenkomst

1. Arbeidsovereenkomsten moeten schriftelijk worden vastgelegd. Van de getekende arbeidsovereenkomst behouden werkgever en werknemer ieder een exemplaar.
2. In deze schriftelijke arbeidsovereenkomst moeten bepalingen worden opgenomen omtrent:
 - de aard van het dienstverband;
 - de duur van het dienstverband;
 - bij een deeltijddienstverband: de wekelijkse arbeidsduur;
 - in welke functie de werknemer bij het aangaan van de overeenkomst werkzaam zal zijn;
 - de aard van de werkzaamheden;
 - het loon;
 - alle overeengekomen toeslagen;
 - welke cao op de arbeidsovereenkomst van toepassing is;
 - andere onderwerpen waarover partijen regeling wensen.
3. Indien een structurele wijziging optreedt in het niveau van de werkzaamheden, dient de arbeidsovereenkomst te worden aangepast.
4. In de arbeidsovereenkomst kan schriftelijk een wederzijdse proeftijd worden overeengekomen van maximaal 2 maanden. In afwijking van artikel 7:652 Burgerlijk Wetboek geldt dit zowel voor dienstverbanden voor onbepaalde als bepaalde tijd.¹⁾
5. De cao heeft het karakter van een minimum-cao. Dat betekent dat met de individuele werknemer van de cao afwijkende afspraken mogen worden gemaakt, mits deze voor de werknemer tenminste gelijkwaardig zijn aan hetgeen bij cao is bepaald. De afwijkende afspraken dienen schriftelijk te worden vastgelegd en door beide partijen te worden getekend en maken deel uit van de arbeidsovereenkomst. Bepalingen in de arbeidsovereenkomst welke voor de werknemer in negatieve zin afwijken van de cao zijn nietig.

Artikel 7 Het dienstverband

Dienstverbanden voor onbepaalde tijd

1. Dienstverbanden voor onbepaalde tijd kunnen worden onderscheiden in dienstverbanden:
 - voor de volledige werkweek (conform artikel 17);
 - in deeltijd.

Dienstverbanden voor bepaalde tijd

2. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan ongeacht het aantal arbeidsuren voor een bepaalde tijd of voor bepaald werk worden aangegaan en kan worden onderscheiden in een dienstverband:
 - voor de volledige werkweek (conform artikel 17);
 - in deeltijd.

Deeltijddienstverbanden

3. Onder een deeltijddienstverband wordt verstaan het geen omschreven is in artikel 7:610 en 7:628a van het Burgerlijk Wetboek waarvan de tekst is opgenomen in bijlage IV A.
4. Het is de werkgever toegestaan gebruik te maken van oproepkrachten (0-urencontract) indien het administratieve functies of functies tot en met loonschaal 1 betreft. Voor alle andere functies is het gebruik van oproepkrachten niet toegestaan.
5. In de arbeidsovereenkomst wordt:
 - a. ofwel het arbeidspatroon vastgelegd, onder vermelding van de werkdag(en) en de tijdstippen;
 - b. ofwel het aantal uren per week vastgelegd, met dien verstande dat de werkgever en werknemer in onderling overleg minimaal een week van tevoren de dag(en) waarop er gewerkt wordt bepalen.

1) Zie voor de wettelijke regeling bijlage IV

6. Deeltijdwerkers kunnen niet worden verplicht om meer uren of op andere tijdstippen te werken als de deeltijder op die momenten andere verplichtingen heeft die hij met de werkgever heeft afgestemd.
7. Voor werknemers met een deeltijddienstverband zijn de bepalingen van deze cao altijd naar rato van toepassing.

Dienstverband gekoppeld aan Beroeps Praktijk Vormingsovereenkomst

8. De in de sector instromende werknemer die een opleiding volgt in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg is werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst die gekoppeld is aan een Beroeps Praktijk Vormingsovereenkomst (zie artikel 1 A sub t). De duur van het dienstverband is gelijk aan de duur van de Beroeps Praktijk Vormingsovereenkomst.

Artikel 8 Uitzonderingsbepaling ten aanzien van het wettelijk ontstaan van een vast dienstverband

1. In afwijking van artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek worden sommige arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet meegeteld bij de vaststelling of sprake is van een keten van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die recht geeft op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.¹⁾ Dit betreft een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die:
 - a. volledig bestemd is voor scholing die de werknemer geniet ten behoeve van zijn werkzaamheden bij de betreffende werkgever (dit geldt ook voor de Beroepspraktijk Vormings Overeenkomst), ongeacht het aantal overeenkomsten en het aantal dagen per overeenkomst, of
 - b. uitsluitend is aangegaan voor werkzaamheden ter voorkoming of beperking van de gevolgen van calamiteiten in verband met weersomstandigheden, ongeacht het aantal overeenkomsten en het aantal dagen per overeenkomst, of
 - c. is aangegaan voor overige incidentele werkzaamheden, ongeacht het aantal overeenkomsten, mits het totaal aantal gewerkte dagen op basis van deze overeenkomst(en) niet meer dan 10 per jaar bedraagt.
 - d. genoemd wordt in artikel 9 lid 10, voor zover het de maand verlenging betreft.
2. In afwijking van artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek ¹⁾ geldt voor de uitzendkracht die een dienstverband voor bepaalde tijd aangaat dat zijn eerdere arbeidsovereenkomsten bij uitzendbureaus als 1 schakel van de keten van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangemerkt.
3. In afwijking van artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek ¹⁾ geldt dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar opvolgen met tussenpozen van meer dan 1 maand, niet meetellen bij de vaststelling of sprake is van een keten van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die recht geeft op een arbeids-overeenkomst voor onbepaalde tijd.

1) Zie voor de wettelijke regeling bijlage IV

Artikel 9 Einde en voortzetting dienstverband

Einde dienstverband

1. Het dienstverband eindigt:
 - a. onmiddellijk bij beëindiging door de werkgever of de werknemer
 - gedurende de proeftijd als deze is overeengekomen;
 - of wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 en 7:679 Burgerlijk Wetboek;¹⁾
 - b. op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
 - c. voor werknemers, die voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk in dienst zijn, van rechtswege zonder dat opzegging vereist is, op het vooraf bepaalde tijdstip of bij voltooiing van het bepaalde werk;
 - d. voor werknemers die in dienst zijn op grond van een Beroeps Praktijk Vormingsovereenkomst op het moment dat de opleiding is afgerond, de opleiding eindigt op initiatief van de werknemer of de overeenkomst wordt beëindigd op grond van de Wet Educatie Beroepsonderwijs. Uitgezonderd van deze bepaling zijn werknemers die reeds een arbeidsovereenkomst hadden bij het aangaan van de Beroeps Praktijk Vormingsovereenkomst;
 - e. bij wederzijds goedvinden;
 - f. bij ontbinding door de kantonrechter;
 - g. bij opzegging door de werkgever of werknemer, waarbij de werkgever toestemming nodig heeft van het UWV WERKbedrijf.

Opzegging dienstverband voor onbepaalde tijd

2. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand.
3. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand;
 - b. 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd: 2 maanden;
 - c. 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: 3 maanden;
 - d. 15 jaar of langer heeft geduurd: 4 maanden.Voor werknemers van 50 jaar en ouder bedraagt de termijn van opzegging minimaal 3 maanden.
4. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt 1 maand.
5. Indien de toestemming, bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen, is verleend, wordt de termijn van opzegging, bedoeld in lid 2, verkort met 1 maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging tenminste 1 maand bedraagt.¹⁾

Opzegging dienstverband voor bepaalde tijd

6. Opzegging van een dienstverband voor bepaalde tijd is mogelijk gedurende de proeftijd, indien tussen de betreffende werkgever en werknemer er een rechtens geldende proeftijd overeengekomen werd.
7. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan voor afloop van de einddatum door de werkgever alleen worden beëindigd via ontbinding door de kantonrechter of door opzegging na verkregen toestemming van UWV WERKbedrijf.
De werknemer kan tussentijds opzeggen met inachtneming van 1 maand opzegtermijn. Daarnaast kunnen werkgever en werknemer de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd beëindigen met wederzijds goedvinden.

Bij arbeidsongeschiktheid

8. Voor opzegging van het dienstverband bij arbeidsongeschiktheid zijn er specifieke regels die omschreven staan in artikel 57, lid 10.

Voortzetting dienstverband

9. Een voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk aangegaan dienstverband kan worden voortgezet. Indien het dienstverband, na het verstrijken van de overeengekomen tijd, zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt het geacht voor dezelfde tijd, maar telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.

1) Zie voor de wettelijke regeling bijlage IV

10. In afwijking van artikel 7:668 Burgerlijk Wetboek hebben werkgever en werknemer het recht om in onderling overleg een overeenkomst voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk eenmaal per jaar te verlengen met maximaal 1 maand zonder dat aan het einde van de verlengde overeenkomst opzegging vereist is (zie artikel 8 lid 1 sub d). ¹⁾

Wederindienstneming

11. De werknemer die een dienstverband voor bepaalde tijd heeft en na afloop van de arbeidsovereenkomst binnen een periode van een jaar wederom bij dezelfde werkgever in dezelfde functie in dienst treedt, zal in het volgende dienstverband geen slechtere arbeidsvoorwaarden krijgen en zijn eerder opgebouwde periodiek/periodieken zullen blijven bestaan. Er zal geen proeftijd worden overeengekomen.

Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

12. Voor de werknemer zoals bedoeld in lid 1 b kunnen werkgever en werknemer overeenkomen om een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te gaan.
 - a. De overeenkomst met deze werknemer betreft altijd een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van 6 maanden, tenzij uitdrukkelijk is overeengekomen dat de overeenkomst korter duurt.
 - b. Opzegging van bovengenoemde overeenkomst is niet vereist.
 - c. Na drie overeenkomsten voor bepaalde tijd, mag gedurende een periode van 32 dagen geen nieuwe arbeidsovereenkomst worden aangegaan.
 - d. Op deze overeenkomsten is de cao van toepassing en zal betaling geschieden conform de bij de functie behorende beloning.

Artikel 10 Werken bij derden

1. Het is de werknemer niet toegestaan om werkzaamheden te verrichten die concurrentie kunnen opleveren voor zijn werkgever, tenzij hiervoor schriftelijke overeenstemming bestaat tussen werknemer en werkgever. In geval van overtreding kan ontslag op staande voet volgen.
2. Indien een werknemer gebruik wil maken van eigendommen van de werkgever, kan dat alleen met toestemming van de werkgever. Bij ongeoorloofd gebruik kan ontslag op staande voet volgen.
3. De werkgever is niet verplicht tot het doorbetalen van loon, indien er een oorzakelijk verband bestaat tussen de arbeidsongeschiktheid en het verrichten van betaalde arbeid voor derden door de werknemer, waarvoor de werkgever geen schriftelijke toestemming heeft verleend.

Artikel 11 Schorsing

Gronden voor schorsing.

1. De werkgever mag, in afwijking van artikel 7:628 BW, een werknemer schorsen met inhouding van loon in de navolgende gevallen:
 - a. als er een dringende reden is tot ontslag, als bedoeld in artikel 7:678 BW en indien de werkgever nog niet tot ontslag wil overgaan. De schorsing kent een duur van maximaal twee weken.
 - b. bij verdenking van een vergrijp dat een dringende reden tot ontslag, als bedoeld in artikel 7:677 BW, zou kunnen zijn.
2. In de situatie genoemd in lid 1 sub b wordt onmiddellijk een onderzoek gesteld of sprake is van een vergrijp. Blijkt dit niet het geval te zijn dan zal het ingehouden loon alsnog worden uitbetaald en zal de werknemer worden gerehabiliteerd. Blijkt het vergrijp wel te zijn begaan, dan kan, ook als het ontslag volgt, het loon worden ingehouden over maximaal 3 weken.
3. Schorsing moet schriftelijk worden bevestigd aan de werknemer met de vermelding van de reden en de duur van de schorsing.

Artikel 11A Vervallen

¹⁾ Zie voor de wettelijke regeling bijlage IV

Artikel 12 Onwerkbaar weer en gebrek aan werk

1. In overleg tussen leidinggevende en werknemer wordt beoordeeld of er sprake is van onwerkbaar weer in relatie tot de te verrichten werkzaamheden. De leidinggevende bepaalt uiteindelijk of dit al dan niet het geval is.
2. Behoudens het gestelde in lid 3 geldt dat indien de werkzaamheden ten gevolge van weersomstandigheden, ongeacht de tijdsduur, geen doorgang kunnen vinden:
 - de werkgever gehouden is het feitelijk loon door te betalen.
 - de werknemer gehouden is ten behoeve van de werkgever op het bedrijf andere werkzaamheden te verrichten of in overleg elders andere werkzaamheden te verrichten.
3. Ingeval van onwerkbaar weer of gebrek aan werk kan in plaats van hetgeen is bepaald in lid 2 door de werkgever gebruik worden gemaakt van de saldi van respectievelijk flex ADV en flex TVT zoals genoemd in artikel 19 en onder de daarin genoemde voorwaarden. Als de saldi van de flex ADV en flex TVT volledig zijn benut, geldt vervolgens weer lid 2 van dit artikel.
4. Voor werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd van korter dan 1 jaar, geldt het gestelde onder lid 3 met dien verstande dat er dan geen sprake is van flex TVT.
5. Lid 3 en 4 zijn niet van toepassing als de werkgever gebruik maakt van een werkweek, zoals genoemd in artikel 17 lid 1 sub a variant 2, 3 en 4.
6. Conform het gestelde in de artikelen 18 en 19 is het niet mogelijk flex ADV of flex TVT aan te wijzen voor kortstondige werkonderbrekingen als gevolg van weersomstandigheden.

Artikel 13 Vervallen

HOOFDSTUK III

BEPALINGEN OMTRENT DE ARBEIDSTIJD

Artikel 14 Begrip arbeidstijd

1. Onder arbeidstijd wordt in deze cao verstaan de tijd gedurende welke de werknemer:
 - a. werkzaamheden verricht dan wel daartoe ter beschikking van de werkgever moet blijven;
 - b. geen arbeid verricht in verband met de viering van een erkende christelijke feestdag, dan wel in verband met de viering van de verjaardag van de koningin of 5 mei, een en ander voor zover niet op zaterdag of zondag vallend;
 - c. geen arbeid verricht wegens arbeidsongeschiktheid of ongeval dan wel wegens vakantie, vakopleiding of kort verzuim, een en ander voor zover niet op zaterdag of zondag vallend;
 - d. geen arbeid verricht wegens ADV;
 - e. geen arbeid verricht wegens het volgen van een cursus, het bijwonen van werkoverleg of een toolbox-meeting, een en ander voor zover het in opdracht van de werkgever plaatsvindt;
 - f. de eventuele rustpauzes houdt, waaronder wordt verstaan eenmaal per dagdeel een pauze van maximaal 10 minuten. De noodzakelijke persoonlijke verzorging dient zo mogelijk in deze rustpauzes plaats te vinden.

Artikel 15 Arbeid op zaterdagen, zon- en feestdagen

1. Behoudens het gestelde in artikel 20 wordt geen arbeid verricht op onderstaande dagen:
 - a. op zaterdag en zondag;
 - b. op Nieuwjaarsdag en eerste en tweede Kerstdag;
 - c. op tweede Paasdag, Hemelvaartsdag en tweede Pinksterdag;
 - d. op de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd;
 - e. op 5 mei.
2. Behoudens het gestelde in artikel 20 wordt geen arbeid verricht op 5 mei:
 - Indien geen gebruik gemaakt wordt van de flex TVT conform artikel 19: Indien het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet zal, tussen werkgever en werknemer worden overeengekomen dat laatstgenoemde op een andere datum een dag vrijaf neemt tussen 1 april en 1 november van dat jaar. Voor het werken op 5 mei wordt geen toeslag zoals beschreven in artikel 33 lid 1 verstrekt.
 - Indien gebruik wordt van de flex TVT conform artikel 19, wordt er op 5 mei arbeid verricht. Voor het werken op 5 mei wordt geen toeslag zoals beschreven in artikel 33 lid 1 verstrekt.
In beide gevallen geldt dat, indien de werknemer aannemelijk kan maken dat hij om zwaarwegende principiële redenen vrijaf wenst op 5 mei, de werknemer op 5 mei vrijaf wordt gegeven onder verrekening van de betreffende uren.
3. Op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer hoeft, onder verrekening van een vakantiedag, geen arbeid verricht te worden op:
 - Goede Vrijdag;
 - 1 mei;
 - bid- en dankdagen;
 - op de dag na de islamitische vastentijd.
4. Indien de werkgever de mogelijkheid voor het bedrijf openstelt om een doordeweekse werkdag te ruilen met de zaterdag, kan de werknemer hiervoor kiezen. De zaterdag wordt dan uitbetaald als een gewone werkdag zonder toeslagen. De gekozen vrije doordeweekse dag wordt bij overwerk beschouwd als een zesde werkdag waarop de overwerkbepalingen (artikel 20) en de zaterdagtoeslagen (artikel 33) van toepassing zijn. Werkgever en werknemer spreken af voor welke termijn deze afspraak geldt en leggen de afspraak schriftelijk vast.

Artikel 16 Indeling van de arbeidsdag

1. De vaststelling van de tijdstippen van aanvang en einde van de schafttijden geschiedt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer. De totale schafttijd moet minimaal een half uur en mag maximaal anderhalf uur bedragen.
2. Niet tot de schafttijden worden gerekend de eventuele rustpauzes in de voor- en namiddag van minder dan 10 minuten zoals beschreven in artikel 14 lid 1 sub f. De werkgever dient mee te werken aan het opnemen van deze rustpauzes.

Artikel 17 Arbeidstijd en tijdstippen van aanvang en einde van de arbeidsdag

1. a. De gemiddelde arbeidstijd per week is 37 uur. Dit gemiddelde wordt bereikt door gebruik van de volgende varianten in het werkschema (zie ook de toelichting in bijlage II, schema II):
Variant 1: een gemiddelde werkweek van 40 uur en 160 ADV uren per jaar, met inachtneming van het gestelde in artikel 18 en 19.
Variant 2: een gemiddelde werkweek van 38 uur en 52 vrij opneembare ADV uren per jaar. Artikel 18 lid 5 en artikel 19 zijn dan niet van toepassing.
Variant 3: een werkweek van 37 uur zonder ADV waarbij artikel 18 en 19 niet van toepassing zijn.
Variant 4: een werkweek van 40 uur en 160 vrij opneembare ADV uren per jaar waarbij artikel 18 lid 5 en artikel 19 niet van toepassing zijn.
b. De uurloonwaarde voor de berekening van het loon, overwerk en reistijd is het feitelijk loon per week gedeeld door 37 en bedraagt $1/37^e$ van het weekloon. Dit geldt voor alle varianten als bedoeld onder a.
c. Bij de berekening van verlof en ADV wordt bij alle varianten uitgegaan van 8 uur per dag. De uurloonwaarde voor de berekening van verlof en ADV is het feitelijk loon per week gedeeld door 40 en bedraagt $1/40^e$ van het weekloon.
d. Los van overwerk conform artikel 20, bedraagt de maximale werktijd per dag in principe 9 uur, exclusief schaft- en reistijd.
e. Los van overwerk conform artikel 20 bedraagt de maximale werkdag in principe 11 uur, inclusief schaft- en reistijd. Gerekend wordt vanaf de vestiging van de werkgever of vanaf het door de werkgever aangewezen opstappunt (zie artikel 37 lid 6) of vanaf de woning, indien men rechtstreeks reist naar de plaats waar gewerkt wordt.
2. De vaststelling van de tijdstippen van aanvang en einde van de arbeidsdag geschiedt, met inachtneming van hetgeen is overeengekomen ten aanzien van de schafttijden als bedoeld in artikel 16 lid 1, in onderling overleg tussen werkgever en werknemer, met dien verstande dat:
 - a. de normale bedrijfstijd tussen 06.00 uur en 19.00 uur is;
 - b. alle gewerkte uren die vallen buiten de normale bedrijfstijd, als overuren worden beschouwd.
3. De maximumarbeidstijd per nachtdienst bedraagt 8 uur, exclusief overwerk.
4. Indien er consignatiediensten worden verricht, zullen er op bedrijfsniveau conform artikel 34 A afspraken worden gemaakt over de gevolgen daarvan met betrekking tot de arbeidstijden.

Artikel 18 ADV

1. Bij een werkschema volgens variant 1 zoals genoemd in artikel 17 lid 1 sub a worden:
 - van de genoemde 160 ADV uren voor werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd en werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd van 1 jaar of langer, 120 ADV uren aangemerkt als flex ADV uren. De overige 40 ADV uren worden aangemerkt als vrij opneembare ADV uren.
 - voor werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd van korter dan 1 jaar, de ADV uren voor de helft aangemerkt als flex ADV uren en voor de andere helft als vrij opneembare ADV uren.Voor de toepassing van de flex ADV uren wordt verwezen naar artikel 19.
2. De vrij opneembare ADV uren worden in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemer vastgesteld.
3. Ingeval conform lid 2 vastgestelde ADV uren niet zijn genoten vanwege arbeidsongeschiktheid, zijn deze uren vervallen.
4. De werknemer die arbeidsongeschikt is, behoudt gedurende de laatste 4 weken waarin de arbeid niet werd verricht, aanspraak op ADV uren.

5. Indien door arbeidsongeschiktheid de werknemer niet aan zijn volledige ADV opbouw komt, worden de daadwerkelijk opgebouwde ADV rechten naar rato (in verhouding 3 : 1) verdeeld over de flex ADV uren en de vrij opneembare ADV uren.
6. Vrij opneembare ADV uren welke op het einde van het kalenderjaar niet zijn opgenomen komen te vervallen, tenzij dit op het verzoek van de werkgever is gebeurd. In dat geval worden niet genoten ADV uren uitgekeerd tegen 130%.
7. Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg bepalen dat (een deel van) de vrij opneembare ADV uren worden uitbetaald tegen 100% van het loon.

Artikel 19 Flexibiliteit

Flex ADV

NB: zie artikel 18 voor de groepen werknemers waarop dit van toepassing is.

1. Jaarlijks worden, met inachtneming van artikel 18, per werknemer op 1 april de flex ADV uren die in de navolgende 12 maanden worden opgebouwd bijgeboekt in de flex ADV pot.
Voor de werknemer die op enig moment in dienst treedt worden de flex ADV uren, waarop hij recht heeft tot 1 april daaropvolgend, naar rato bijgeboekt in de flex ADV pot.
2. Indien door het bijboeken van de flex ADV uren het saldo groter wordt dan 200 uren wordt het meerdere uitgekeerd tegen 130%. Hierbij wordt er vanuit gegaan dat de oudste flex ADV rechten als eerste worden uitbetaald.
3. Ingeval van onwerkbaar weer of gebrek aan werk kan de werkgever door het gehele jaar uren uit de pot aanwijzen. Deze aanwijzing dient te geschieden voor aanvang van de betreffende dag of het betreffende dagdeel waarop deze uren dienen te worden ingezet. Daarnaast is het mogelijk om uren uit de flex ADV pot in te zetten in een rooster. Dit rooster wordt voor aanvang van de week bekend gemaakt. In geval van arbeidsongeschiktheid geldt, ongeacht het van toepassing zijnde rooster, dat er geen wijzigingen plaatsvinden in het saldo van de flex ADV pot. In geval van een vakantiedag geldt dat het aantal af te boeken vakantie-uren conform is met het van toepassing zijnde rooster en dat een eventueel verschil met een normale werkdag van acht uur ten laste komt van het saldo van de flex ADV pot.
4. Opname van de uren zoals genoemd in lid 3 vindt plaats in een verhouding 1 op 1. Dat wil zeggen 1 uur uit de pot is 1 uur vrij. Daarbij wordt er vanuit gegaan dat de oudste flex ADV rechten als eerste worden aangewend.
5. Niet aangewezen flex ADV uren worden niet afgerekend maar blijven in de pot, met inachtneming van het gestelde in lid 2.

Flex tijd voor tijd

NB: zie artikel 12 lid 4 en 5 voor de groepen werknemers waarop dit niet van toepassing is.

6. Bij een werkschema volgens variant 1 zoals genoemd in artikel 17 lid 1 sub a is er naast de flex ADV pot een flex tijd voor tijd (TVT)pot. Deze geldt voor alle werknemers met een vast dienstverband, dan wel een los dienstverband voor 1 jaar of langer.
Deze flex TVT pot wordt gevuld door:
 - 5 mei (8 uren), voor zover deze dag op een werkdag valt (zie artikel 15 lid 1 sub e en lid 2)
 - reistijden zoals genoemd in artikel 37
 - het 9^e gewerkte uur op een dag tegen 100%
 - overwerkuren tegen het geldende overwerkpercentage
7. In de periode van 1 april tot 1 april van het daaropvolgende jaar wordt door de werknemer maximaal 90 uren in de flex TVT pot gespaard, tenzij een maximum van 120 uren is overeengekomen. Dit maximum van 120 uren kan worden overeengekomen in overleg tussen werkgever en OR/PVT. In bedrijven met minder dan tien werknemers dient dit in overleg met het voltallige personeel te geschieden, waarbij de meerderheid van het personeel dat aan de regeling deelneemt hiermee moet instemmen. Indien door tussentijdse aanwijzing van TVT uren het spaarsaldo de 90 c.q. 120 niet bereikt, blijft het maximaal aantal te sparen uren door de werknemer in genoemde periode 90 c.q. 120 uren.
8. Totdat het in lid 7 genoemde maximale aantal uren is bereikt, zal geen van de in lid 6 genoemde uren worden uitbetaald, maar deze zullen aan de flex TVT pot worden toegevoegd.
9. Indien het maximum aantal gespaarde uren genoemd in lid 7 is bereikt, of het saldo van de flex TVT pot meer dan 200 uren bedraagt (door werknemersreservering conform lid 12 sub c), worden alle meerdere uren zoals

genoemd in lid 6 uitbetaald tegen het geldende percentage, met dien verstande dat het 9^e gewerkte uur op een dag wordt vergoed tegen 130%.

10. Met inachtneming van het gestelde in lid 14 kan de werkgever ingeval van onwerkbaar weer of gebrek aan werk door het gehele jaar uren uit de pot aanwijzen. Deze aanwijzing dient te geschieden voor aanvang van de betreffende dag of het betreffende dagdeel waarop deze uren dienen te worden ingezet. Daarnaast is het mogelijk om uren uit de flex TVT pot in te zetten in een rooster. Dit rooster wordt voor aanvang van de week bekend gemaakt. In geval van arbeidsongeschiktheid geldt, ongeacht het van toepassing zijnde rooster, dat er geen wijzigingen plaatsvinden in het saldo van de flex TVT pot. In geval van een vakantiedag geldt dat het aantal af te boeken vakantie-uren conform is met het van toepassing zijnde rooster en dat een eventueel verschil met een normale werkdag van acht uur ten gunste of ten laste komt van het saldo van de flex TVT pot.
11. Bij aanwijzing van flex TVT uren zoals gesteld in lid 10 wordt door de werkgever een toeslag van 33 $\frac{1}{3}$ % in tijd gegeven over de uren die uit de flex TVT pot worden gehaald. (Opname van 45 minuten uit de pot levert 60 minuten doorbetaalde vrije tijd op).
12. Op 1 april van elk jaar wordt een eventueel restant saldo van de flex TVT pot:
 - a. uitbetaald tegen 100%, of,
 - uitsluitend op verzoek van de werknemer:
 - b. op een later moment in vrije tijd opgenomen, of
 - c. als restant saldo per 1 april in de flex TVT pot gehandhaafd.
13. Vervallen.

Overige bepalingen

14. Bij opname van uren ten behoeve van onwerkbaar weer en gebrek aan werk geldt de navolgende volgorde:
 - a. uit de flex ADV pot;
 - b. uit de flex TVT pot, als het saldo genoemd in sub a volledig is benut.
15. De werkgever dient ten behoeve van de flex ADV pot en de flex TVT pot voor de werknemer een inzichtelijke registratie bij te houden. Op verzoek van de werknemer overlegt de werkgever de registratie welke gegevens bevat betreffende de opbouw, de benutting en de saldi. Minimaal 1 maal per maand verstrekt de werkgever een overzicht van de betreffende saldi.
16. In geval een werknemer dan wel namens hem het medezeggenschapsorgaan of een bij deze cao betrokken vakbond hierom verzoekt, dient de werkgever hem ervan te overtuigen dat de financiële draagkracht van het bedrijf zodanig is dat de spaarsaldi geen onverantwoorde risico's lopen.

Maatwerk

17. In afwijking van de hiervoor genoemde regelingen wordt de mogelijkheid geboden om in overleg met OR/PVT individuele afspraken te maken waarin verder maatwerk is verwerkt op het gebied van:
 - startdatum;
 - benedenwaartse afwijking van het in lid 7 genoemde maximum te sparen aantal uren;
 - afrekendata;
 - normale bedrijfstijd (gemaximeerd op 13 uren).
18. In geval de werktijden ten gevolge van deze flexibiliteitsbepalingen voor een individuele werknemer zodanig zwaarwegende belemmeringen opleveren voor zijn persoonlijke omstandigheden, dat deze redelijkerwijze niet van hem geveerd kunnen worden zal de werkgever in overleg met de betrokken werknemer een passend alternatief ontwikkelen. Aan de zijde van de werknemer is er een inspanningsverplichting om de omstandigheden die de belemmering opleveren zo kort mogelijk te laten voortduren.

Artikel 20 Overschrijding van de arbeidstijd

1. Voor zover de bedrijfsomstandigheden dit dringend vorderen is het de werkgever toegestaan, nadat hij overleg heeft gepleegd met de betrokken werknemers, de werknemers die de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt, werkzaamheden te laten verrichten op andere tijden en gedurende een langere tijd dan op grond van dit hoofdstuk is toegestaan. Dit laat onverlet artikel 5:6 Arbeidstijdenwet. ¹⁾

1) Zie voor de wettelijke regeling bijlage IV

2. De werknemers die bij de aanvang van het kalenderjaar de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt, kunnen niet tot overwerk boven het negende uur en in de weekenden worden verplicht. Per 1 januari 2012 wordt deze leeftijd verhoogd naar 52 jaar.
Per 1 januari 2013 wordt deze leeftijd verhoogd naar 54 jaar.
Per 1 januari 2014 geldt geen leeftijdsgrens meer. Vanaf deze datum kunnen alleen werknemers die deelnemen aan de regeling minder werken voor oudere werknemers als bedoeld in de artikelen 61, 61A en 61B van de cao niet meer verplicht worden tot overwerk boven het 9^e uur en de weekenden.
In geval sprake is van arbeidstijden zoals genoemd in artikel 17 lid 1 sub a variant 2, 3 en 4, kan de betreffende werknemer in het geheel niet tot overwerk worden verplicht.
3. De uit lid 1 voortvloeiende overschrijding mag niet meer bedragen dan:
 - a. 70 uur per jaar, aan te wenden op de dagen van maandag tot en met vrijdag dan wel op zaterdagmorgen, waarbij het negende uur in het kader van de flexibiliteitsregeling tot het bereiken van het gestelde maximum niet als overuur wordt aangemerkt. Indien gebruik wordt gemaakt van arbeidstijd zoals omschreven in artikel 17 lid 1 sub a variant 2, 3 en 4, geldt een maximum aantal overuren van 100 per jaar, aan te wijzen op de dagen van maandag tot en met vrijdag dan wel op zaterdagmorgen; en
 - b. 50 uur per jaar, en wel uitsluitend voor zover het calamiteiten betreft op tweede Paasdag, tweede Pinksterdag en tweede Kerstdag en op zondagen.
4. Indien in een bepaalde periode volgens het vastgestelde schema meer dan 42,5 uur per week wordt gewerkt, kan de werknemer niet worden verplicht om in het weekeinde overwerk te verrichten.
5. De werknemer heeft recht op 4 vrije zondagen per 13 weken.

HOOFDSTUK IV

BEPALINGEN OMTRENT HET LOON

Artikel 21 Bedragen

Alle bedragen genoemd in deze cao zijn bruto, tenzij uitdrukkelijk anders is aangegeven.

Artikel 21A Toepassing van loonschalen

1. Bij de functies zoals genoemd in artikel 3 lid 4, behoren loonschalen die periodieken bevatten.
2. De instromende werknemer zoals bedoeld in artikel 5A wordt ingeschaald in aanlooptrede B.
3. De jeugdige werknemer die een BBL-opleiding binnen de werkingssfeer van de cao volgt in niveau 2, 3 of 4 wordt ingeschaald in aanlooptrede A conform het gestelde in artikel 24.
4. Voor bijzondere categorieën werknemers, instromers en jeugdige leerlingen zijn in de loonschalen aanlooptreden ingebouwd. Er zijn drie aanlooptreden: A, B en C. Jeugdige leerlingen starten in aanlooptrede A conform het gestelde in artikel 24. Instromers die geen BBL-opleiding volgen, starten in aanlooptrede B. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar schema I in bijlage II. Bij toevoeging van een periodiek doorloopt de werknemer de aanlooptreden in de volgorde van A naar B naar C. Na aanlooptrede C volgt periodiek 0.
5. De vakvolwassen werknemer ontvangt het cao-loon behorend bij zijn functie.
6. De vakvolwassen werknemer ontvangt bij indiensttreding het cao-loon bij 0 periodieken. Op grond van elders verkregen vaardigheden en/of opgedane ervaring kunnen 1 of meer periodieken worden toegekend.
7. Elk jaar op 1 januari krijgt de vakvolwassen werknemer er een periodiek bij, mits hij tenminste 6 maanden in dienst is, totdat hij het maximum van zijn loonschaal heeft bereikt.
 - bij onvoldoende functioneren van de werknemer kan de werkgever de toekenning van een periodiek maximaal een jaar opschorten, echter op voorwaarde dat de werkgever de werknemer per brief de redenen van zijn onvoldoende functioneren meedeelt.
 - bij zeer goed functioneren van de werknemer kan de werkgever besluiten de werknemer meer periodieken toe te kennen.
8. In het geval een werknemer een hogere functionaris langer dan een maand vervangt, zal de betrokken werknemer het verschil in cao-loon en het loon van de waargenomen functie bij 0 periodieken tenminste eenmaal per maand worden uitbetaald.

Artikel 22 Cao-loon *

1. Bij uitbetaling van het loon zal de werkgever aan de werknemer een schriftelijke specificatie geven.
2. Er is een garantieregeling overeengekomen in het kader van de omschakeling naar het nieuwe functiewaarderingssysteem per 1 januari 2003. Deze luidt als volgt:
 - De werknemer die op 31 december 2002 ingeschaald is als vakarbeider en na invoering van het nieuwe functiewaarderingssysteem ingedeeld wordt naar functiegroep III, behoudt het recht op een maximale uitloop van € 1877,- per maand (niveau 31-12-2002), dit bedrag wordt verhoogd met de reguliere loonaanpassingen. Dit betekent een maximale uitloop per 1 maart 2011 van € 2187,50.
 - De werknemer die op 31 december 2002 ingeschaald is als vakarbeider A en na invoering van het nieuwe functiewaarderingssysteem ingedeeld wordt naar functiegroep IV, behoudt het recht op een maximale uitloop van € 1981,- per maand (niveau 31-12-2002), dit bedrag wordt verhoogd met de reguliere loonaanpassingen. Dit betekent een maximale uitloop per 1 maart 2011 van € 2322,51.
 - Overige werknemers die door de invoering van het nieuwe functiewaarderingssysteem worden ingedeeld op het maximum van een nieuwe loonschaal, ontvangen, indien dat maximum lager is dan het functiejaar-loon conform de cao op 31-12-2002, een bruto garantietoeslag ter hoogte van het verschil tussen het oude functiejaar-loon en het nieuwe schaalmaximum.
Voor deze categorie werknemers wordt het feitelijk loon (cao loon plus garantietoeslag) aangepast met de helft van de in deze cao overeengekomen loonaanpassingen. Omdat het cao loon stijgt conform de in deze cao opgenomen loonschalen, neemt de garantietoeslag (het verschil tussen het feitelijke loon en de betreffende cao loonschaal) af. Het toekennen van verlaagde loonaanpassingen wordt gestaakt zodra de bruto garantietoeslag geheel is afgebouwd.

Werkgever en werknemer kunnen in goed overleg aanvullende en/of afwijkende afspraken maken.

3. De geldende feitelijke lonen worden verhoogd met 0,3% per 1 juli 2013. De genoemde percentages zijn verwerkt in de loontabellen opgenomen in deze cao. Lid 3 geldt niet voor de functiegroepen genoemd in artikel 3 lid 2.

4. Lonen voor werknemers met een dienstverband voor bepaalde en onbepaalde tijd per 1 januari 2013

Per maand	Per 4 weken	Per week	I	II	III	IV	V	VI
€ 1.572,77	€ 1.446,24	€ 361,56	aanloop A					
€ 1.602,18	€ 1.473,28	€ 368,32	aanloop B					
€ 1.632,14	€ 1.500,80	€ 375,20	aanloop C					
€ 1.662,66	€ 1.528,88	€ 382,22	0					
€ 1.693,75	€ 1.557,48	€ 389,37	1					
€ 1.725,42	€ 1.586,60	€ 396,65	2					
€ 1.757,69	€ 1.616,28	€ 404,07	3					
€ 1.790,56	€ 1.646,48	€ 411,62	4	0				
€ 1.824,04	€ 1.677,28	€ 419,32	5	1				
€ 1.858,15	€ 1.708,64	€ 427,16	6	2				
€ 1.892,90	€ 1.740,60	€ 435,15	7	3				
€ 1.928,29	€ 1.773,16	€ 443,29		4	0			
€ 1.964,35	€ 1.806,28	€ 451,57		5	1			
€ 2.001,09	€ 1.840,08	€ 460,02		6	2			
€ 2.038,51	€ 1.874,48	€ 468,62		7	3	0		
€ 2.076,63	€ 1.909,56	€ 477,39			4	1		
€ 2.115,46	€ 1.945,24	€ 486,31			5	2		
€ 2.155,02	€ 1.981,64	€ 495,41			6	3	0	
€ 2.195,32	€ 2.018,68	€ 504,67			7	4	1	
€ 2.236,37	€ 2.056,44	€ 514,11				5	2	
€ 2.278,19	€ 2.094,88	€ 523,72				6	3	
€ 2.320,79	€ 2.134,04	€ 533,51				7	4	0
€ 2.364,19	€ 2.173,96	€ 543,49				8	5	1
€ 2.408,40	€ 2.214,64	€ 553,66					6	2
€ 2.453,44	€ 2.256,04	€ 564,01					7	3
€ 2.499,32	€ 2.298,24	€ 574,56					8	4
€ 2.546,06	€ 2.341,20	€ 585,30					9	5
€ 2.593,67	€ 2.385,00	€ 596,25						6
€ 2.642,17	€ 2.429,60	€ 607,40						7
€ 2.691,58	€ 2.475,00	€ 618,75						8
€ 2.741,91	€ 2.521,28	€ 630,32						9

**5. Lonen voor werknemers met een dienstverband voor bepaalde en onbepaalde tijd per
1 juli 2013**

Per maand	Per 4 weken	Per week	I	II	III	IV	V	VI
€ 1.577,48	€ 1.450,56	€ 362,64	aanloop A					
€ 1.606,98	€ 1.477,68	€ 369,42	aanloop B					
€ 1.637,03	€ 1.505,32	€ 376,33	aanloop C					
€ 1.667,65	€ 1.533,48	€ 383,37	0					
€ 1.698,83	€ 1.562,16	€ 390,54	1					
€ 1.730,60	€ 1.591,36	€ 397,84	2					
€ 1.762,96	€ 1.621,12	€ 405,28	3					
€ 1.795,93	€ 1.651,44	€ 412,86	4	0				
€ 1.829,51	€ 1.682,32	€ 420,58	5	1				
€ 1.863,72	€ 1.713,76	€ 428,44	6	2				
€ 1.898,57	€ 1.745,80	€ 436,45	7	3				
€ 1.934,08	€ 1.778,48	€ 444,62		4	0			
€ 1.970,25	€ 1.811,72	€ 452,93		5	1			
€ 2.007,09	€ 1.845,60	€ 461,40		6	2			
€ 2.044,62	€ 1.880,12	€ 470,03		7	3	0		
€ 2.082,86	€ 1.915,28	€ 478,82			4	1		
€ 2.121,81	€ 1.951,08	€ 487,77			5	2		
€ 2.161,48	€ 1.987,56	€ 496,89			6	3	0	
€ 2.201,90	€ 2.024,72	€ 506,18			7	4	1	
€ 2.243,08	€ 2.062,60	€ 515,65				5	2	
€ 2.285,02	€ 2.101,16	€ 525,29				6	3	
€ 2.327,75	€ 2.140,44	€ 535,11				7	4	0
€ 2.371,28	€ 2.180,48	€ 545,12				8	5	1
€ 2.415,63	€ 2.221,28	€ 555,32					6	2
€ 2.460,80	€ 2.262,80	€ 565,70					7	3
€ 2.506,82	€ 2.305,12	€ 576,28					8	4
€ 2.553,69	€ 2.348,24	€ 587,06					9	5
€ 2.601,45	€ 2.392,12	€ 598,03						6
€ 2.650,09	€ 2.436,88	€ 609,22						7
€ 2.699,65	€ 2.482,44	€ 620,61						8
€ 2.750,13	€ 2.528,84	€ 632,21						9

6. Week- en maandlonen voor werknemers genoemd in artikel 5 (gelegenhedsarbeiders en hulpkrachten)

Onder voorbehoud van wijziging door de overheid.

De schaal bevat het bruto minimumloon bij 23 jaar en ouder en de minimum jeugdlonen. Voor de minimum jeugdlonen is per leeftijd het bedrag berekend met een percentage van het bruto minimumloon (bijvoorbeeld 85% van het bruto minimumloon voor een werknemer van 22 jaar). De percentages staan als toelichting vermeld in schema I in bijlage II.

Per 1 januari 2013

Leeftijd	Per maand	Per week
15 jaar	€ 440,80	€ 101,75
16 jaar	€ 506,95	€ 117,00
17 jaar	€ 580,40	€ 133,95
18 jaar	€ 668,60	€ 154,30
19 jaar	€ 771,45	€ 178,05
20 jaar	€ 903,70	€ 208,55
21 jaar	€ 1.065,30	€ 245,85
22 jaar	€ 1.249,00	€ 288,25
23 jaar en ouder	€ 1.469,40	€ 339,10

Per 1 juli 2013

Leeftijd	Per maand	Per week
15 jaar	€ 443,35	€ 102,30
16 jaar	€ 509,85	€ 117,65
17 jaar	€ 583,75	€ 134,70
18 jaar	€ 672,40	€ 155,20
19 jaar	€ 775,85	€ 179,05
20 jaar	€ 908,85	€ 209,75
21 jaar	€ 1.071,40	€ 247,25
22 jaar	€ 1.256,15	€ 289,90
23 jaar en ouder	€ 1.477,80	€ 341,05

Artikel 23 Vervallen

Artikel 24 Jeugdige werknemers

De cao-lonen voor jeugdige werknemers als bedoeld in artikel 2 lid 2 worden vastgesteld aan de hand van de navolgende percentages van de aanlooptrede of de laagste periodiek van de functieschaal waarin de werknemer, gezien de werkzaamheden die hij verricht, behoort te zitten:

16 jaar en jonger	55%
17 jaar	60%
18 jaar	70%
19 jaar	80%
20 jaar	90%.

Voor een toelichting wordt verwezen naar schema I in bijlage II.

Artikel 25 Jeugdige werknemers met kinderen

In afwijking van het bepaalde in artikel 24 geldt voor de jeugdige werknemer met kind(eren), die als enige voor zijn gezin een inkomen verwerft dat:

- a. 17-jarigen recht hebben op het cao-loon van 19-jarigen;
- b. 18-jarigen recht hebben op het cao-loon van 20-jarigen;
- c. 19- en 20-jarigen recht hebben op het cao-loon van 21-jarigen.

Artikel 26 Vakopleiding – geldt tot 1 augustus 2009

1. De werkgever is verplicht aan jeugdige werknemers gedurende ten hoogste 2 werkdagen per week vrijaf te geven voor het volgen van een theoretische en/of praktische op de sector gerichte vakopleiding, voor de dagen dat de school daadwerkelijk wordt bezocht.
2. De werknemer die een BBL-opleiding niveau 2 volgt en jonger is dan 25 jaar, ontvangt voor de dagen waarop de school daadwerkelijk is bezocht, een loondoorbetaling van 20% van de overeengekomen arbeidstijd (inclusief de schooltijd) per week. Indien er sprake is van geen of een gedeeltelijke schooldag wordt de werknemer geacht die dag of de resterende uren beschikbaar te zijn voor de werkgever. Voor in hoeverre hier voor de werkgever een declaratiemogelijkheid is, wordt verwezen naar het uitkeringsreglement van Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid (Stosas).
3. De werknemer die een BBL-opleiding niveau 3 volgt en jonger is dan 25 jaar, ontvangt voor de dagen waarop de school daadwerkelijk is bezocht, een loondoorbetaling van 10% van de overeengekomen arbeidstijd (inclusief de schooltijd) per week.
4. BBL niveau 2 en niveau 3 leerlingen die 25 jaar of ouder zijn, en leerlingen die ander onderwijs volgen, hebben voor de dagen dat de school daadwerkelijk is bezocht, onbetaald verlof.

Artikel 26A Vakopleiding – geldt vanaf 1 augustus 2009 tot 1 september 2010 (zie lid 8)

1. De in de sector instromende werknemer ontvangt voor het volgen van een BBL-opleiding binnen de werkingssfeer van de cao, gedurende 1 jaar een loondoorbetaling van 20% van de overeengekomen arbeidstijd (inclusief schooltijd) per week voor de dagen dat de school daadwerkelijk wordt bezocht.
2. De in de sector instromende werknemer ontvangt voor het tweede en volgende schooljaar van de BBL-opleiding een vergoeding van 10% van de overeengekomen arbeidstijd (inclusief schooltijd) per week voor de dagen dat de school daadwerkelijk wordt bezocht.
3. Indien de reguliere schooldag geheel of gedeeltelijk geen doorgang vindt dan wordt de werknemer geacht die dag of de resterende uren van die dag beschikbaar te zijn voor de werkgever.
4. Een tijdens het schooljaar onderbroken opleiding geldt als 1 jaar in de zin van lid 1. Voor het volgende schooljaar van de BBL-opleiding geldt lid 2.
5. In overleg tussen werkgever en werknemer is het mogelijk om geplande schooldagen te verschuiven naar andere periodes in het jaar, zonder dat dit gevolgen heeft voor het inkomen van de werknemer.
6. Voor werknemers die een BBL-opleiding volgen en hiervoor reeds een vergoeding hebben ontvangen conform artikel 26, zal de loondoorbetaling plaatsvinden met inachtneming van de reeds uitbetaalde periode conform artikel 26. De loondoorbetaling voor het tweede en/of derde schooljaar vindt plaats conform lid 2. Voor de overige schooljaren geldt lid 7.
7. Werknemers die langer dan 3 jaar dezelfde BBL-opleiding volgen, hebben vanaf het vierde schooljaar voor de dagen dat de school daadwerkelijk is bezocht, onbetaald verlof.
8. Op de werknemer die voor 1 september 2010 met de opleiding is gestart blijft dit artikel ook na 1 september 2010 van kracht.

Artikel 26B Vakopleiding geldt per 1 september 2010 (zie lid 7)

1. De jeugdige werknemer die een BBL-opleiding binnen de werkingssfeer van de cao volgt in niveau 2, 3 of 4 ontvangt gedurende de eerste drie jaar een loondoorbetaling van de gehele schooldag voor de dagen dat de school daadwerkelijk wordt bezocht. Er worden maximaal 40 schooldagen per schooljaar vergoed. Bij een deeltijd dienstverband ontvangt de werknemer een loondoorbetaling van 20% van de overeengekomen

arbeidstijd (inclusief de schooltijd) per week.

Voor in hoeverre hier voor de werkgever een declaratiemogelijkheid is, wordt verwezen naar het uitkeringsreglement BBL subsidie van Florium.

2. De jeugdige leerling wordt ingeschaald in aanlooptrede A.
3. De vakvolwassen leerling die een BBL-opleiding binnen de werkingssfeer van de cao volgt in niveau 2, 3 of 4 of die een opleiding van de Stichting Onderwijs Groenvoorziening volgt, ontvangt geen doorbetaling van de schooldag maar een eenmalige vergoeding van de opleidingskosten ten hoogte van maximaal € 1.000,- per schooljaar. De vergoeding betreft alleen de kosten van schoolgeld, boekengeld en praktijkschoolkosten.
4. Indien de reguliere schooldag geheel of gedeeltelijk geen doorgang vindt dan wordt de werknemer geacht die dag of de resterende uren van die dag beschikbaar te zijn voor de werkgever.
5. In overleg tussen werkgever en werknemer is het mogelijk om geplande schooldagen te verschuiven naar andere periodes in het jaar, zonder dat dit gevolgen heeft voor het inkomen van de werknemer. Het verschuiven mag het karakter (werken en leren afgewisseld) van de BBL-opleiding niet ondermijnen.
6. De leerling die gedurende een schooljaar de vakvolwassen leeftijd bereikt, heeft gedurende dat schooljaar nog recht op doorbetaling van de schooldag conform lid 1. In het daaropvolgende schooljaar geldt de vergoeding voor de vakvolwassen leerling conform lid 3.
7. In alle gevallen geldt een maximale vergoeding van in totaal 3 schooljaren.
8. Voor de werknemer die reeds voor 1 september 2010 met de opleiding is gestart is artikel 26A van toepassing.

Artikel 27 Voorwaarden loonbetaling bij vakopleiding

1. Ingeval het loon van de leerling hoger is dan het niveau waarop het voor de werkgever nog mogelijk is om van fiscale faciliteiten gebruik te kunnen maken, vindt tijdelijk een zodanige aanpassing van het loon van de werknemer plaats tot het niveau waarop de werkgever recht kan doen gelden op de afdrachtvermindering onderwijs.
2. Deze verlaging vindt plaats uiterlijk tot en met de loonbetalingperiode waarin de werknemer de opleiding heeft gevolgd.
3. Na het met goed gevolg afronden van de BBL-opleiding op niveau 2, niveau 3 of niveau 4 ontvangt de werknemer eenmalig een toeslag ter hoogte van het verschil in beloning tussen het loon van de werknemer en het verlaagde beloningsniveau gedurende de opleiding. Uitbetaling vindt plaats in de betalingsperiode die volgt op die waarin de werknemer de opleiding heeft afgerond.
4. De werkgever heeft het recht om bij beëindiging van het dienstverband op eigen verzoek van de werknemer, dan wel in de situatie van beëindiging wegens verwijtbaar gedrag, waaronder de dringende redenen genoemd in artikel 678 BW, de kosten welke gemoeid zijn met de tijdens het dienstverband gevolgde cursussen, BBL-opleiding op niveau 2, niveau 3 of niveau 4, stage en scholing, welke niet gesubsidieerd zijn, alsmede het over de schooldagen doorbetaalde loon, te verrekenen met de werknemer. Er geldt hiervoor een afbouwregeling van 48 maanden. Indien de werknemer het dienstverband beëindigt geldt een verrekening voor de resterende maanden binnen deze afbouwperiode. Het te verrekenen bedrag wordt berekend door het aantal maanden dat nog rest voordat de 48 maandenperiode is verstreken te delen door 48 en dat te vermenigvuldigen met de oorspronkelijk te verrekenen kosten. Ingeval van een BBL-opleiding heeft de werkgever de plicht de werknemer te informeren over deze terugbetalingsregeling voordat met deze opleiding wordt begonnen.

Artikel 28 Cursussen

De tijd die besteed wordt aan cursussen, die door de werkgever verplicht worden gesteld voor de werknemer, wordt door de werkgever vergoed tegen 100% tijd of geld. Dit laatste ter keuze en op aanwijzing van de werkgever.

De werknemer mag het volgen van deze cursussen niet weigeren.

Artikel 29 Werkoverleg en toolbox-meetings

De werknemer heeft recht op loon gedurende de tijd dat hij door de werkgever verplicht wordt werkoverleg dan wel een toolbox-meeting bij te wonen.

Artikel 30 Arbeidsgehandicapte werknemers

Indien de arbeidsprestatie van een werknemer

- a. die recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering; of
- b. de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt in een bepaalde functie, maar geen functie waarin hij werkzaam is als werknemer in de zin van de Wet sociale werkvoorziening of op een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7 van die wet;

tengevolge van ziekte of gebrek duidelijk minder is dan de arbeidsprestatie die een geldelijke beloning van het voor hem geldelijke wettelijke minimumloon rechtvaardigt, vermindert het UWV ²⁾ op verzoek van betrokken werkgever of werknemer de hoogte van de aanspraak op de geldelijke beloning voor de verrichte arbeid naar evenredigheid, in afwijking van hetgeen bij en krachtens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is bepaald.

Artikel 31 Spaarloonregeling

1. Indien en voor zover werknemers de wens daartoe te kennen geven, zal de werkgever met de betreffende werknemers een spaarloonovereenkomst aangaan.
2. Op de spaarloonregeling zijn de relevante wettelijke regelingen van toepassing.
3. Het spaarloon is het bedrag dat de werknemer door de werkgever op het brutoloon laat inhouden. De gestorte bedragen dienen gedurende 4 jaren op de spaarloonrekening te blijven staan, echter in geval van bestedingen ten laste van de spaarloonrekening ten behoeve van een erkend bestedingsdoel mag de deelnemer over het spaarloon op de spaarloonrekening beschikken.
4. De spaarloonovereenkomst kan ingaan en gewijzigd worden per 1 januari of per 1 juli. Het gewijzigde bedrag moet tenminste een maand van tevoren schriftelijk aan de onderneming worden doorgegeven.
5. Dit artikel is van toepassing voor zover fiscale regelingen daartoe de mogelijkheid geven. Indien deze fiscale regelingen ophouden te bestaan, worden deze niet gecompenseerd.

Artikel 32 Feestdagen en ADV

1. Over de bij artikel 15 lid 1 sub b, c en d aangewezen feestdagen is de werkgever verplicht aan de werknemer het feitelijk loon door te betalen, één en ander voor zover die dagen niet op zaterdag of zondag vallen.
2. Voor 5 mei wordt verwezen naar artikel 15 lid 2.
3. Over de ADV uren als bedoeld in artikel 18 lid 2 is de werkgever verplicht aan de werknemer het feitelijk loon door te betalen.

Artikel 33 Overwerk

1. Bij overwerk worden de navolgende percentages van het uurloon betaald:
 - a. op zondagen en op feestdagen die op zaterdag of zondag vallen 200%;
 - b. op doordeweekse feestdagen 200%, naast het verschuldigd feitelijk loon voor de feestdagen zoals beschreven wordt in artikel 32 lid 1;
 - c. op zaterdagen 150%;
 - d. op andere dagen 130%, tussen 22.00 uur en 06.00 uur 150%.Ten aanzien van lid 1 sub d geldt dat voor zover het binnen de normale bedrijfstijd, conform artikel 17 lid 2 sub a, valt, het negende uur in het kader van de flexibiliteitsregeling tot het bereiken van het gestelde maximum niet als overuur wordt aangemerkt.
2. De uurloonwaarde bij de berekening van overwerk is het feitelijk loon per week gedeeld door 37. Dit geldt voor alle varianten als bedoeld in artikel 17 lid 1.
3. Onverlet het gestelde in lid 1 wordt voor een deeltijdwerker die binnen de normale bedrijfstijd (zie artikel 17 lid 2 sub a) meer uren werkt dan overeengekomen, 130% van het uurloon betaald:
 - a. voor dienstverbanden genoemd in artikel 7 lid 5 sub a:
 - bij een vastgesteld arbeidspatroon van 22,8 uren of minder per week, vanaf het vierde uur per week dat buiten dit patroon wordt gewerkt, tenzij op verzoek van de werknemer van dit patroon wordt afgeweken;

2) Verzoeken om een lager loon vast te stellen dienen te worden ingediend bij UWV.

- bij een vastgelegd arbeidspatroon van meer dan 22,8 uren per week, vanaf het zevende uur per week dat buiten dit patroon wordt gewerkt.
- b. voor dienstverbanden genoemd in artikel 7 lid 5 sub b indien en voor zover het aantal uren dat per week gewerkt wordt, het aantal per week overeengekomen uren met 50% overschrijdt.

Artikel 34 Vervallen

Artikel 34A Consignatiediensten/bereikbaarheidsvergoeding

1. Indien er consignatiediensten (zie artikel 1A sub u) zijn binnen het bedrijf, dan worden hiervoor schriftelijke afspraken gemaakt.
 2. In ieder geval wordt een rooster opgesteld waarin staat vermeld welke werknemers in welke periode aangewezen kunnen worden voor de consignatiediensten. Tevens wordt vastgelegd op welke wijze de consignatiedienst wordt afgekonddigd of ingetrokken.
 3. Op basis van het rooster kan door de werkgever de feitelijke consignatiedienst worden vastgesteld.
 4. Voor een consignatiedienst zal de betreffende werknemer een vergoeding van minimaal € 5,- bruto per etmaal ontvangen naast de gebruikelijke vergoeding voor de daadwerkelijke inzet.
 5. Werknemers die in de periode tussen 24 december en 1 januari van enig jaar worden ingeroosterd voor een consignatiedienst, ontvangen hiervoor de geldende dagvergoeding. Dit is ongeacht of de consignatie feitelijk is vastgesteld.
 6. Bij een oproep voor gladheidsbestrijding welke niet gekoppeld is aan een normale werkdag, dan wel deel van een werkdag, wordt minimaal 3 uur tegen het geldende tarief betaald.
 7. Bij een oproep voor een consignatiedienst of gladheidsbestrijding zijn er de volgende mogelijkheden voor de betrokken werknemer:
 - a. de werkdag afmaken:
dit indien de consignatiedienst direct aansluit op de met de werknemer vastgestelde werktijd en met inachtneming van het gestelde in artikel 17 lid 1 sub d en e;
of
 - b. een rustpauze inlassen van minimaal 8 uur:
dit indien de consignatiedienst niet aansluit op de vastgestelde werktijd.
- In geval van onvoorziene calamiteiten is afwijking op het voorgaande mogelijk.

Artikel 35 Vervallen

Artikel 36 Dienstjubileum

In geval van een 12,5-jarig dienstjubileum zal 1/4 maandloon bruto worden uitbetaald.
In geval van een 25-jarig dienstjubileum zal 1 bruto maandloon netto worden uitbetaald.

Artikel 37 Reistijdenvergoeding

1. Reistijd van woning naar hoofd- of nevenvestiging van het bedrijf of naar het door de werkgever aangewezen opstappunt (zie lid 6), wordt niet vergoed.
2. Bij reizen van de eigen woning rechtstreeks naar de plaats waar gewerkt wordt en terug, gelden 30 minuten per dag als eigen tijd van de werknemer. Indien langer wordt gereisd ontvangt de werknemer over de eerstvolgende 90 minuten 100% van zijn uurloon en over de daarboven nog gereisde tijd 130% van zijn uurloon. Dit laat onverlet de maximale werkdag die in principe 11 uur bedraagt, zoals genoemd in artikel 17 lid 1 sub e.
3. Indien wordt gereisd vanaf de vestigingsplaats van de werkgever ofwel het door de werkgever aangewezen opstappunt, ontvangt de werknemer over de eerste 90 minuten 100% van zijn uurloon en over de daarboven nog gereisde tijd 130% van zijn uurloon. Dit laat onverlet de maximale werkdag die in principe 11 uur bedraagt, zoals genoemd in artikel 17 lid 1 sub e.
4. Voor werknemers die in opdracht van de werkgever een voertuig besturen waarvoor een C-rijbewijs vereist is, geldt geen eigen tijd voor de werknemer.

5. Het in- en uitladen van de persoonlijk benodigde gereedschappen op de plaats waar de onderneming gevestigd is, wordt niet beschouwd als het verrichten van feitelijke werkzaamheden en wordt geacht plaats te vinden direct voor en na de formele werktijd.
6. Het opstappunt wordt door de werkgever bij voorkeur in onderling overleg met de werknemers afgesproken. Hierbij geldt als uitgangspunt dat het opstappunt dusdanig wordt vastgesteld dat de totale reistijd van alle betrokken werknemers van huis tot aan het opstappunt zo kort mogelijk is.
7. De werknemer draagt er in eigen tijd zorg voor dat kleding, handgereedschap en dergelijke volledig op orde zijn voor vertrek naar de plaats waar gewerkt wordt.
8. De uurloonwaarde bij de berekening van reistijd is het feitelijk loon per week gedeeld door 37. Dit geldt voor alle varianten als bedoeld in artikel 17 lid 1.

Artikel 38 Reiskostenvergoeding

1. De werknemer ontvangt in het geval hij/zij met eigen vervoer reist, een vergoeding van de reiskosten voor het vervoer van zijn woning naar de onderneming, dan wel een door de werkgever aangewezen opstappunt, conform artikel 37 lid 6, en terug.
De vergoeding bedraagt bij een afstand (enkele reis gemeten) van de woning tot de onderneming dan wel aangewezen opstappunt van:

0 tot 5 km	€ 0,18 per daadwerkelijke gereden kilometer (heen en terug) met een maximum van € 0,86 per dag
5 tot 10 km	€ 1,04 per dag
10 t/m 15 km	€ 1,29 per dag (dit is de maximale vergoeding per dag).
2. Bij vrijwillige verhuizing verder van de onderneming ontstaat geen recht op een hogere reiskostenvergoeding.
3. Indien de werknemer voor het vervoer van zijn woning naar de plaats waar de werkzaamheden feitelijk worden uitgevoerd, niet zijnde de hoofd- of nevenvestiging van de onderneming, op een dag meer dan 30 kilometer reist (heen en terug), ontvangt hij voor deze eerste 30 kilometer € 1,29 en voor de meerdere kilometers € 0,27 per kilometer.
4. Indien, naar het oordeel van de werkgever, de werknemer gebruik moet maken van een eigen vervoermiddel, of indien de werknemer tijdens de werktijd ten behoeve van de werkzaamheden gebruik moet maken van een eigen vervoermiddel, dan ontvangt hij hiervoor een vergoeding van € 0,27 per kilometer.
5. Indien de werkzaamheden worden verricht op een zodanige afstand van de woonplaats van de werknemer, dat het voor hem noodzakelijk is elders te overnachten, zal op ondernemingsniveau een passende regeling worden getroffen voor een zogenaamde nachtvergoeding.

Artikel 39 Werkkleding en veiligheidsmiddelen

1. Voor zover geen werkkleding wordt verstrekt, wordt een vergoeding voor werkkleding betaald van € 2,27 per week.
2. Veiligheidsschoenen en andere veiligheidsmiddelen worden verstrekt door de werkgever.
3. Deze vergoedingen en verstrekkingen vinden alleen plaats aan de werknemer die deze nodig heeft voor de uitoefening van zijn functie.
4. Ingeval de bovenbedoelde middelen worden verstrekt, zullen deze tijdig worden aangevuld en vervangen. De werkkleding wordt door de werkgever in bruikleen verstrekt. De werknemer is verplicht de verstrekte materialen te gebruiken. De werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen (bijvoorbeeld veiligheidsmiddelen, kleding en gereedschappen) zorgvuldig gebruiken en bij het einde van de arbeidsovereenkomst aan de werkgever teruggeven. De bedrijfsmiddelen blijven te allen tijde eigendom van werkgever. Het is verboden deze bedrijfsmiddelen, zonder toestemming van de werkgever, voor privé doeleinden te gebruiken of mee naar huis te nemen.
5. De werkgever is verplicht de kosten van reiniging van de verplichte veiligheidskleding voor zijn rekening te nemen.

Artikel 40 Maaltijdvergoeding

Indien de werknemer na 18.00 uur zijn werk, niet zijnde reistijd, nog verricht, zal de werkgever hem een warme maaltijd vergoeden.

Artikel 41 Verrekening arbeidsuren bij einde dienstverband

Indien een dienstverband in de loop van het kalenderjaar eindigt en op dat moment in dat kalenderjaar het gemiddeld per week gewerkte aantal uren afwijkt van 37 uur, wordt:

- a. het totaal aantal uren dat meer gewerkt is, uitbetaald; of
- b. het totaal aantal uren dat minder gewerkt is, aan de werknemer in rekening gebracht, een en ander tegen het uurloon zoals vermeld in artikel 1A lid 1 sub I;
- c. het aantal uren in de flex ADV pot verrekend en de flex TVT pot uitbetaald tegen 100%.
Minder uren worden niet in rekening gebracht aan de werknemer voor zover deze uren zijn ontstaan als gevolg van het werken bij een derde bij wie de werknemer niet overeenkomstig de uren van zijn werkschema werkzaamheden heeft kunnen verrichten, en deze omstandigheid niet in de risicosfeer van de werknemer ligt.

Artikel 41A Overlijdensuitkering

Bij het overlijden van de werknemer zal de werkgever 1 maand salaris bovenwettelijk uitbetalen, zolang dit fiscaal mogelijk is.

HOOFDSTUK V

VAKANTIE- EN VERLOFREGELING

Artikel 42 Vakantiedagen geldt tot 1 januari 2012

1. Werknemers met een volledige werkweek, die gedurende het gehele kalenderjaar een dienstverband met een werkgever hebben, hebben gedurende het kalenderjaar recht op:
 - a. 200 vakantieuren indien zij bij de aanvang van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt;
 - b. 232 vakantieuren indien zij bij de aanvang van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt.
2. Niet opgenomen vakantieuren vervallen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, overeenkomstig het Burgerlijk Wetboek.
3. De werkgever dient wel de gelegenheid te geven de vakantieuren op te nemen.
4. Voor de gelegenheidsarbeider conform artikel 5 geldt voor de opgebouwde vakantieuren hetgeen beschreven is in artikel 5 lid 5.
5. De uurloonwaarde bij de berekening van vakantie is het feitelijk loon per week gedeeld door 40. Dit geldt voor alle varianten als bedoeld in artikel 17 lid 1.

Artikel 42A Vakantiedagen geldt per 1 januari 2012 ³⁾

1. Werknemers met een volledige werkweek, die gedurende het gehele kalenderjaar een dienstverband met een werkgever hebben, hebben gedurende het kalenderjaar recht op:
 - a. 160 wettelijke en 40 bovenwettelijke vakantieuren indien zij bij de aanvang van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt;
 - b. 160 wettelijke en 72 uur bovenwettelijke vakantieuren indien zij bij de aanvang van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt.
2. Niet opgenomen wettelijke vakantieuren vervallen 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, overeenkomstig het Burgerlijk Wetboek.
3. Niet opgenomen bovenwettelijke vakantieuren, vervallen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, overeenkomstig het Burgerlijk Wetboek.
4. De werkgever dient wel de gelegenheid te geven de vakantieuren op te nemen.
5. De tot 1 januari 2012 opgebouwde vakantieuren verjaren na 5 jaar.
6. De werkgever dient zorg te dragen voor een deugdelijke administratie, waaruit voor de werknemer duidelijk blijkt wat zijn opgebouwde rechten zijn van zowel wettelijke- als bovenwettelijke vakantieuren.
7. Voor de gelegenheidsarbeider conform artikel 5 geldt voor de opgebouwde vakantieuren hetgeen beschreven is in artikel 5 lid 5.
8. De uurloonwaarde bij de berekening van vakantie is het feitelijk loon per week gedeeld door 40. Dit geldt voor alle varianten als bedoeld in artikel 17 lid 1.

Artikel 43 Loon over vakantiedagen

De werkgever is verplicht aan de werknemers over de vakantieuren het feitelijk loon door te betalen.

Artikel 44 Vakantietoeslag

1. Werknemers hebben aanspraak op vakantietoeslag. Deze toeslag bedraagt 8 % van het loon.
2. Onder loon als bedoeld in lid 1 van dit artikel wordt verstaan het feitelijk loon, uitgezonderd de betaling van overuren (artikel 33) en de van toepassing zijnde vergoedingen.
3. Bij de gebruikelijke loonbetaling in de maand mei wordt vakantietoeslag betaald over de achterliggende periode.

3) Per 1 januari 2012 is de nieuwe vakantiewetgeving van kracht. Dit betekent ondermeer dat bij arbeidsongeschiktheid per 1 januari 2012 de opbouw van wettelijke en bovenwettelijke vakantieuren plaatsvindt zoals genoemd in artikel 42A.

4. Voor de gelegenheidsarbeider conform artikel 5 geldt voor de vakantietoeslag hetgeen beschreven is in artikel 5 lid 5.

Artikel 45 Afrekening vakantierechten en vakantietoeslag

Indien bij beëindiging van het dienstverband een werknemer meer dan wel minder vakantierechten heeft genoten dan hem overeenkomstig de bepalingen van de cao toekomen, wordt het eventueel te veel of te weinig genoten deel tussen werkgever en werknemer verrekend op basis van het loon over deze vakantieuren. Tevens wordt bij beëindiging van het dienstverband het eventuele tegoed aan vakantietoeslag uitgekeerd.

Artikel 46 Vervallen

Artikel 47 Algemene bepalingen over vakantiedagen

1. Het is de werknemer verboden op vakantiedagen in loondienst werkzaam te zijn of op andere wijze voor derden werkzaamheden te verrichten.
2. Werknemers met een aaneengesloten dienstverband van tenminste 10, respectievelijk 25 jaar bij een zelfde werkgever, hebben per jaar recht op 8 respectievelijk 16 extra vakantieuren met doorbetaling van loon. Onder een aaneengesloten dienstverband wordt tevens verstaan de situatie dat een losse werknemer steeds werkzaam is voor een zelfde werkgever, slechts onderbroken door de winterperiode.
3.
 - a. De aaneengesloten vakantie wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld in de periode tussen 1 juni en 1 september. De werknemer heeft recht op een aaneengesloten vakantie van 15 werkdagen, waarbij de werkgever het recht heeft met instemming van de meerderheid van de werknemers een collectieve bedrijfsvakantie van 15 werkdagen vast te stellen. Wordt hiervan afgeweken, dan dient de aaneengesloten vakantie tenminste 10 werkdagen te bedragen.
 - b. Werknemers kunnen in overleg met de werkgever eenmaal in de 2 jaar een aaneengesloten vakantie van maximaal 7 weken opnemen, indien de bedrijfsomstandigheden zich hiertegen niet verzetten. Hiervoor dienen voldoende vakantiedagen te zijn opgebouwd.
4. De overige vakantiedagen worden verspreid over het jaar opgenomen en dienen in het algemeen 6 dagen van tevoren te worden aangevraagd.
5. De werkgever mag:
 - a. in overleg met de betrokken werknemers 3 verplichte vakantiedagen aanwijzen, waarvan tenminste 1 in de wintermaanden, ofwel
 - b. zijn bedrijf tussen Kerstmis en Nieuwjaar sluiten en de tussenliggende dagen als verplichte vakantiedagen aanwijzen.Deze aanwijzingen zullen bij de aanvang van het kalenderjaar dan wel bij indiensttreding geschieden.

Artikel 48 Vakantierechten tijdens arbeidsongeschiktheid (tot 1 januari 2012)

1. Bij arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer aanspraak op vakantiedagen gedurende de laatste 6 maanden waarin de arbeid niet werd verricht, zoals geregeld in artikel 7:635 lid 4 Burgerlijk Wetboek.¹⁾
2. Hetgeen in artikel 7:635 Burgerlijk Wetboek is bepaald omtrent de aanspraak op vakantie over tijdvakken gedurende welke er geen recht op loon is, blijft geheel van toepassing.¹⁾
3. Bij arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer aanspraak op ADV gedurende de laatste 4 weken waarin de arbeid niet werd verricht.

1) Zie voor de wettelijke regeling bijlage IV

Artikel 49

Calamiteitenverlof en kort verzuimverlof met behoud van loon

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, waaronder de volgende situaties in ieder geval worden begrepen:
 - 1^e Bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), inwonende ouders, inwonende schoon- of pleegouders en van inwonende eigen of pleegkinderen bestaat dit recht gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis c.q. crematie.
 - 2^e Dit recht bestaat gedurende 2 dagen:
bij het huwelijk van de werknemer;
 - 3^e Dit recht bestaat gedurende een dag:
 - a. bij bevalling van de echtgenote (dit laat onverlet artikel 53) ;
 - b. bij ondertrouw van de werknemer;
 - c. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van de werknemer of (schoon)ouders;
 - d. bij het huwelijk van eigen of pleegkinderen, (een van) de ouders, broeders of zusters van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e), voor zover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond;
 - e. bij zowel het overlijden een dag als bij de begrafenis of crematie een dag van uitwonende eigen of pleegkinderen, aangehuwde kinderen, kleinkinderen, (pleeg)ouders, grootouders, schoon(groot)ouders, broeders of zusters van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e). Voor deze laatste dag geldt: mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond.
 - 4^e Dit recht bestaat gedurende:
1 dag bij verhuizing op verzoek van de werkgever binnen dezelfde gemeente en
2 dagen bij verhuizing op verzoek van de werkgever naar een andere gemeente.
 - 5^e Dit recht bestaat voor de korte tijd die nodig is om een regeling te treffen in geval van calamiteit of een acute zorgtaak.
2. In beginsel vindt de noodzakelijke medische verzorging (bezoek huisarts etc.) buiten werktijd plaats. Indien dit onmogelijk is en er afspraken voor de noodzakelijke medische verzorging onder werktijd gemaakt moeten worden, is de werkgever verplicht om de werknemer het feitelijk loon door te betalen gedurende de werkelijk voor deze verzorging benodigde tijd.
3. De werknemer dient het opnemen van het verlof vooraf aan de werkgever te melden onder opgave van reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt hij dit zo spoedig mogelijk.
4. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij recht had op het calamiteiten- of kort verzuimverlof.
5. Indien de werknemer tijdens dit verlof een uitkering krijgt uit een (wettelijke) verzekering of een fonds dat uit de arbeidsovereenkomst voortvloeit, kan de werkgever het loon verminderen met het bedrag van de uitkering.
6. De werkgever kan het loon verminderen met door de werkgever vergoede onkosten, als de werknemer deze heeft bespaard door het niet verrichten van zijn arbeid.

Artikel 50

Kort verzuim zonder behoud van loon

1. De werkgever is verplicht de werknemer op diens verzoek, zonder behoud van loon, vrij te geven tot een maximum van 10 dagen per kalenderjaar in de volgende 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 bezoek van statutaire vergaderingen van zijn vakorganisatie.
De werknemer zal bij zijn indiensttreding aan de werkgever schriftelijk mededeling doen van zijn lidmaatschap c.q. plaatsvervangend lidmaatschap van bovengenoemde organen. Een zelfde verplichting geldt, indien hij tijdens zijn dienstverband het lidmaatschap van deze organen aanvaardt. Bij noodzakelijk verzuim als in de eerste alinea van dit lid bedoeld, zal de werknemer de werkgever hiervan een week van tevoren in kennis stellen. In bijzondere gevallen kan deze termijn worden verkort, zij het dat minimaal 2 dagen tevoren berichtgeving aan de werkgever dient plaats te hebben.
2. De werkgever is, indien het bedrijfsbelang dit toelaat, verplicht de werknemer op diens verzoek - zonder behoud van loon - vrij te geven tot een maximum van 10 dagen per kalenderjaar voor het volgen van een cursus, die wordt gegeven door een vakorganisatie of door een aan de vakbeweging verbonden jongerenorganisatie waarvan betrokkene lid is. Een en ander met dien verstande dat minimaal 5 dagen worden opgenomen in de

periode van 15 november tot 1 april. Wanneer een werknemer voornemens is deel te nemen aan het in de eerste alinea van dit lid bedoelde cursuswerk, dient hij dit in een zo vroeg mogelijk stadium aan de werkgever mede te delen.

3. In geval van verhuizing van de werknemer is verzuim zonder behoud van loon mogelijk, en wel een dag bij verhuizing binnen dezelfde gemeente en gedurende 2 dagen bij verhuizing naar een andere gemeente.
4. De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd voor het organiseren en regelen van de begrafenis c.q. crematie van niet inwonende ouders/schoonouders/kinderen/pleegkinderen. De werknemer kan hiervoor ook betaald verlof opnemen. Dit recht bestaat gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis c.q. crematie
5. De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor een korte tijd voor het verrichten van vrijwilligerswerk, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. De werknemer kan hiervoor ook betaald verlof opnemen.

Artikel 51 Arbeid en Zorg

Voor de verschillende verlofvormen zoals zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptieverlof en zorgverlof geldt hetgeen gesteld is in de wet Arbeid en Zorg. Voor een toelichting hierop zie bijlage V.

Artikel 52 Vervallen

Artikel 53 Kraamverlof

Het kraamverlof zoals geregeld in de Wet Arbeid en Zorg is van toepassing, met dien verstande dat het recht op kraamverlof niet 2 dagen maar 1 dag duurt ⁴⁾.

Artikel 54 Vervallen

Artikel 55 Ouderschapsverlof

1. Het ouderschapsverlof zoals geregeld in de Wet Arbeid en Zorg is van toepassing.
2. De werknemer heeft de mogelijkheid om in afwijking van de wettelijke periode te kiezen voor ouderschapsverlof over een aaneengesloten periode van ten hoogste 6 maanden over de volledige arbeidstijd. De werknemer is gedurende dit ouderschapsverlof niet verzekerd ingevolge de sociale verzekeringswetten.
3. De werknemer kan ten tijde van het ouderschapsverlof door middel van betaling door de werknemer aan de werkgever van de daarvoor benodigde pensioenpremie, de pensioenopbouw laten doorlopen. De werkgever draagt zorg voor afdracht van de pensioenpremie aan het pensioenfonds.

4) Zie bijlage V

HOOFDSTUK VI

REGELING ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 56 Algemene bepalingen

1. Het bepaalde in dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op werknemers die arbeidsongeschikt zijn, inclusief de arbeidsongeschikte werknemers die verplicht verzekerd zijn krachtens de Ziektewet en op de werknemers die verplicht verzekerd zijn krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).
2. Kortingen op of inhoudingen van wettelijke uitkeringen inzake arbeidsongeschiktheid, veroorzaakt door schuld of toedoen van de werknemer dan wel het gevolg zijnde van enige wettelijke bepaling, blijven ten laste van de werknemer.
3. Onder loon wordt in artikel 58 verstaan het naar tijdsruimte vastgestelde loon met inbegrip van eventueel regelmatig genoten, naar tijdsduur bepaalde toeslagen.

Artikel 57 Ziekmelding en controlevoorschriften

1. De regeling in dit artikel is van kracht, tenzij door de werkgever andere instructies zijn gegeven.
2. Ziekmelding:
Ingeval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht de werkgever daarvan in kennis te stellen voor het geplande vertrek vanaf de vestiging of het opstappunt. In alle andere gevallen dient ziekmelding plaats te vinden voor aanvang van de werkdag.
3. Geneeskundige hulp invoeren:
De werknemer moet binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp invoeren en dient zich gedurende het gehele verloop van de arbeidsongeschiktheid onder behandeling van de behandelend geneeskundige te stellen en diens voorschriften op te volgen.
4. Verplichting om thuis te blijven:
 - a. De werknemer blijft thuis tot het eerste bezoek van (een rapporteur of geneeskundige van) de door de werkgever ingeschakelde Arbodienst heeft plaatsgehad.
 - b. Na het eerste bezoek blijft de werknemer thuis:
 - 's morgens tot 10.00 uur;
 - 's middags van 12.00 uur tot 14.00 uur.Buiten deze uren mag de werknemer zijn woning verlaten.
 - c. Indien de ongeschiktheid langer dan 2 weken duurt, vervalt de verplichting om thuis te blijven, tenzij door de Arbodienst anders wordt bepaald.
 - d. Indien de werknemer op de eerste ziekte­dag zonder geldige reden niet op het woonadres aanwezig is, dan kan de werkgever hiervoor 1 bovenwettelijke vakantiedag inhouden.
 - e. De verplichting om thuis te blijven geldt niet van 's middags 17.00 uur tot 18.00 uur of indien de werknemer een bezoek brengt aan de behandelend arts van de door de werkgever ingeschakelde Arbodienst, dan wel indien de werknemer zijn arbeid hervat of passende arbeid gaat verrichten.
 - f. De Arbodienst kan op verzoek van de werknemer vrijstelling verlenen van de verplichting om thuis te blijven.
5. Controle mogelijk maken:
 - a. De werknemer is verplicht controle door de door de werkgever ingeschakelde Arbodienst c.q. een rapporteur of geneeskundige daarvan, die zich met een daartoe strekkende machtiging als zodanig kan legitimeren, mogelijk te maken. Daartoe dient hij op zijn woon- of verblijfplaats bereikbaar te zijn of er zorg voor te dragen dat de Arbodienst kan vernemen waar hij bereikbaar is.
 - b. Indien de werknemer verhuist, of na een tijdelijk verblijf elders weer thuis verblijft, meldt hij dit tevoren doch uiterlijk binnen 24 uur aan de werkgever.
6. Verblijf in het buitenland:
 - a. De werknemer heeft voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming van de geneeskundige van de Arbodienst nodig.
 - 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 behandelend arts afgegeven bewijs van arbeidsongeschiktheid overgelegd.

7. Verplichtingen om op het spreekuur te verschijnen:
 - a. De werknemer die zijn arbeid niet heeft hervat geeft gehoor aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de door de werkgever ingeschakelde Arbodienst.
 - b. Indien de werknemer verhinderd is aan een oproep, bedoeld in het vorige lid, te voldoen deelt hij dit onverwijld mede aan de Arbodienst, onder opgave van de reden van verhindering.
 - c. In het geval, bedoeld onder b, blijft de werknemer thuis tot het bezoek van de geneeskundige of van de rapporteur heeft plaatsgehad. Het bepaalde in lid 4 sub d is van overeenkomstige toepassing.
8. Hervatten bij herstel:
 - a. De werknemer hervat zijn arbeid zodra hij zich hiertoe in staat acht.
 - b. Indien de werknemer andere arbeid dan zijn arbeid gaat verrichten, meldt hij dit tevoren doch uiterlijk binnen 24 uur aan de werkgever.
Tijdens arbeidsongeschiktheid bestaat de mogelijkheid dat de werknemer vervangende werkzaamheden uitvoert.
 - c. Op de werknemer, die binnen 3 dagen na werkhervatting het werk opnieuw staakt omdat hij meent niet tot het werk in staat te zijn, is het in lid 9 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
9. Niet hervatten ondanks herstelverklaring:
 - a. De werknemer die op de dag, met ingang waarvan de door de werkgever ingeschakelde Arbodienst hem geschikt heeft geacht zijn arbeid te verrichten, meent niet tot hervatting in staat te zijn, deelt dit onverwijld mede aan de werkgever en verschijnt op het eerstvolgende spreekuur van de Arbodienst.
 - b. Indien de werknemer bedoeld onder a. verhinderd is op het spreekuur van de Arbodienst te verschijnen, deelt hij dit onverwijld mede aan de Arbodienst, onder opgave van de reden van de verhindering.
 - c. In het geval, bedoeld onder b, blijft de werknemer thuis tot het bezoek van de geneeskundige of van de rapporteur heeft plaatsgevonden. Het bepaalde in lid 4 sub e is van overeenkomstige toepassing.
10. Opzegging dienstverband bij arbeidsongeschiktheid:
De werknemer dient zich te houden aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden en dient voldoende medewerking te verlenen aan de re-integratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).
 - a. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen door de Centrale organisatie Werk en Inkomen) is ontvangen.
 - b. Indien na 2 jaren van arbeidsongeschiktheid (ongeacht het arbeidsongeschiktheidspercentage) door de arbeidsdeskundige wordt vastgesteld dat er geen passende re-integratiemogelijkheden zijn binnen het bedrijf van de werkgever, dan kan het dienstverband worden beëindigd op voorwaarde dat volgens het UWV voldoende re-integratieactiviteiten zijn verricht.
 - c. Indien volgens het UWV onvoldoende re-integratieactiviteiten door de werkgever zijn verricht, is ontslag wegens arbeidsongeschiktheid na 3 jaar van arbeidsongeschiktheid mogelijk.
 - d. Indien de werknemer zonder gegronde redenen geen of onvoldoende medewerking verleent aan bovenstaande bepalingen heeft de werkgever de mogelijkheid om de loondoorbetaling inclusief de aanvulling, na voorafgaande waarschuwing te staken en kan de werkgever, ongeacht hetgeen is bepaald in lid 10 sub b en c, het dienstverband beëindigen via de daartoe aangewezen weg.

Artikel 58 Betalingsverplichtingen werkgever arbeidsongeschiktheid en regresrecht

Voor de uitkeringspercentages genoemd in dit artikel 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 re-integratieverplichtingen 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 II 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 arbeidongeschikt geworden - aanspraak had kunnen maken.
2. Werknemers waarvan het dienstverband tijdens arbeidsongeschiktheid eindigt hebben met ingang van de dag na het einde van het dienstverband geen recht op de wettelijke loondoorbetalingverplichting 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 loondoorbetalingverplichting zoals in dit artikel opgenomen.
4. **Loondoorbetalingverplichtingen 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. **Loondoorbetalingverplichtingen 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. **Loondoorbetalingverplichtingen 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 re-integratieverplichtingen 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. **Loondoorbetalingverplichtingen 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 57 lid 10.
8. Indien en voor zover de Ziektewet- en/of WAO-uitkering via de werkgever wordt uitgekeerd en deze uitkeringen na aftrek van de voorgeschreven inhoudingen hoger zijn dan het voor de werknemer geldende loon, is de werkgever verplicht ook het meerdere aan de werknemer uit te betalen.
9. Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvulling op de loondoorbetalingverplichting als bedoeld in de vorige leden, geldt dat de werknemer niet meer zal ontvangen dan het overeengekomen naar tijdruimte vastgestelde loon.
10. De werkgever heeft op grond van artikel 6:107a BW een zelfstandig verhaalsrecht in geval van arbeidsongeschiktheid van een werknemer, veroorzaakt door een aansprakelijk te stellen derde.
11. Met betrekking tot de verplichting tot loondoorbetaling in geval van arbeidsongeschiktheid als gevolg van het verrichten van betaald werk voor derden, geldt artikel 10.
12. Met betrekking tot de vakantierechten in geval van arbeidsongeschiktheid geldt artikel 48.
13. Er bestaat een afzonderlijke regeling inzake arbeidsongeschiktheid. Hiervoor wordt/is door een aantal partijen in de agrarische sector een aparte overeenkomst afgesloten (SAZAS Ziekteverzuimverzekering). Zie bijlage III C.

Artikel 59 Verzuimbegeleiding

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

HOOFDSTUK VII

MOGELIJKHEID TOT MINDER WERKEN VOOR OUDERE WERKNEMERS

Artikel 60 Relatie met andere cao-bepalingen

1. Dit hoofdstuk heeft betrekking op oudere werknemers als bedoeld in artikel 2 lid 3.
2. Voor zover de bepalingen in dit hoofdstuk een afwijking betekenen van andere bepalingen in deze cao, treden de bepalingen in dit hoofdstuk in de plaats van die andere bepalingen.

Artikel 61 Inhoud overeenkomst met betrekking tot minder werken – geldt tot 1 januari 2008, zie lid 5

1. Er bestaat een regeling met betrekking tot minder werken voor oudere werknemers. De regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid, waarvan het bestuur beslist bij individuele aanvragen of de regeling van toepassing kan zijn. Zonder dat aan het onderstaande rechten kunnen worden ontleend, zijn de hoofdlijnen van de regeling als volgt:
De oudere werknemer die:
gedurende minimaal 5 aaneensluitende jaren direct voorafgaand aan de ingangsdatum van de in dit artikel beschreven overeenkomst, in elk jaar gedurende tenminste 26 weken, als werknemer werkzaam is geweest in een of meer hoveniersbedrijven, kan onder de hierna genoemde voorwaarden gebruik maken van de mogelijkheid om zijn arbeidstijd te verkorten.
2. Hiertoe dient een schriftelijke overeenkomst te worden gesloten tussen de betreffende werkgever en werknemer.
3. Aan de overeenkomst zijn de volgende rechten en verplichtingen voor werkgever en werknemer verbonden:
 - a. De werknemer werkt gedurende 4 dagen per week.
 - b. Het bruto weekloon van de werknemer bedraagt in totaal 90% van het bruto weekloon dat de betreffende werknemer zou hebben verdiend, indien geen overeenkomst tot minder werken, zoals omschreven in dit hoofdstuk, zou zijn gesloten. In afwijking hiervan geldt voor werknemers van 58 jaar en ouder een bruto weekloon van 95%.
 - c. Een-negende deel van het bruto weekloon waarop de werknemer recht heeft op grond van de in dit artikel beschreven overeenkomst, wordt geacht betrekking te hebben op de vijfde (niet gewerkte) arbeidsdag. In afwijking hiervan geldt voor werknemers van 58 jaar en ouder dat drie-negentiende deel van het loon geacht wordt betrekking te hebben op de vijfde arbeidsdag.
 - d. De werknemer ontvangt vakantiegeld op basis van het door hem feitelijk verdiende brutoloon.
 - e. De werknemer heeft recht op 22,5 vakantiedagen (180 uur) per jaar en op 80% van het aantal ADV uren waarop recht zou bestaan, indien geen overeenkomst tot minder werken, zoals omschreven in dit hoofdstuk, zou zijn gesloten. In afwijking hiervan hebben werknemers van 58 jaar en ouder recht op 23,75 vakantie-dagen (190 uur) per jaar.
 - f. De werknemer ontvangt een reiskostenvergoeding op basis van 4 werkdagen per week.
 - g. De werkkledingtoeslag wordt vastgesteld op 80% van de bedragen genoemd in artikel 39.
 - h. Werknemer en werkgever leggen in hun overeenkomst een met name genoemde dag vast, waarop de werknemer niet werkt. Van de aldus vastgelegde vrije dag kan incidenteel, in onderlinge overeenstemming, worden afgeweken.
 - i. Het is de werknemer niet toegestaan om op de vrije dag die ontstaat door het sluiten van de in dit hoofdstuk beschreven overeenkomst, hovenierswerkzaamheden te verrichten, hetzij op basis van een arbeidsovereenkomst, hetzij in de zelfstandige uitoefening van zijn beroep of bedrijf.
4. De werknemer van 55 jaar en ouder die van bovenstaande regeling geen gebruik maakt en wel aan de voorwaarden, zoals in lid 1 beschreven, voldoet, heeft recht op 4 extra betaalde vakantiedagen (seniorendagen) (32 uur) per kalenderjaar, mits hij volledig blijft werken.
5. Op de werknemer die voor 1 januari 2008 reeds gebruik maakt van deze regeling blijft bovenstaande regeling ook na 1 januari 2008 van kracht.

Artikel 61A

Inhoud overeenkomst met betrekking tot minder werken – geldt tot 1 januari 2010, zie lid 6

1. Er bestaat een regeling met betrekking tot minder werken voor oudere werknemers. De regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid, waarvan het bestuur beslist bij individuele aanvragen of de regeling van toepassing kan zijn. Zonder dat aan het onderstaande rechten kunnen worden ontleend, zijn de hoofdlijnen van de regeling als volgt:
De oudere werknemer die:
gedurende minimaal 5 aaneensluitende jaren direct voorafgaand aan de ingangsdatum van de in dit artikel beschreven overeenkomst, in elk jaar gedurende tenminste 26 weken, als werknemer werkzaam is geweest in een of meer hoveniersbedrijven, kan gedurende maximaal 6 jaar onder de hierna genoemde voorwaarden gebruik maken van de mogelijkheid om zijn arbeidstijd te verkorten.
2. Hiertoe dient een schriftelijke overeenkomst te worden gesloten tussen de betreffende werkgever en werknemer.
3. Aan de overeenkomst zijn de volgende rechten en verplichtingen voor werkgever en werknemer verbonden:
 - a. De werknemer werkt gedurende 4 dagen per week.
 - b. Het bruto weekloon van de werknemer bedraagt in totaal 90% van het bruto weekloon dat de betreffende werknemer zou hebben verdiend, indien geen overeenkomst tot minder werken, zoals omschreven in dit hoofdstuk, zou zijn gesloten.
 - c. Een-negende deel van het bruto weekloon waarop de werknemer recht heeft op grond van de in dit artikel beschreven overeenkomst, wordt geacht betrekking te hebben op de vijfde (niet gewerkte) arbeidsdag.
 - d. De werknemer ontvangt vakantiegeld op basis van het door hem feitelijk verdiende brutoloon.
 - e. De werknemer heeft recht op 22,5 vakantiedagen (180 uur) per jaar en op 80% van het aantal ADV uren waarop recht zou bestaan, indien geen overeenkomst tot minder werken, zoals omschreven in dit hoofdstuk, zou zijn gesloten.
 - f. De werknemer ontvangt een reiskostenvergoeding op basis van 4 werkdagen per week.
 - g. De werkkledingtoeslag wordt vastgesteld op 80% van de bedragen genoemd in artikel 39.
 - h. Werknemer en werkgever leggen in hun overeenkomst een met name genoemde dag vast, waarop de werknemer niet werkt. Van de aldus vastgelegde vrije dag kan incidenteel, in onderlinge overeenstemming, worden afgeweken.
 - i. Het is de werknemer niet toegestaan om op de vrije dag die ontstaat door het sluiten van de in dit hoofdstuk beschreven overeenkomst, hovenierswerkzaamheden te verrichten, hetzij op basis van een arbeidsovereenkomst, hetzij in de zelfstandige uitoefening van zijn beroep of bedrijf.
4. De oudere werknemer die van bovenstaande regeling geen gebruik maakt en wel aan de voorwaarden, zoals in lid 1 beschreven, voldoet, heeft gedurende maximaal 6 jaar recht op 4 extra betaalde vakantiedagen (senioren dagen) (32 uur) per kalenderjaar, mits hij volledig blijft werken.
5. De totale duur van de eventuele gecombineerde regelingen, zoals genoemd in lid 3 en 4, bedraagt gezamenlijk maximaal 6 jaar.
6. Op de werknemer die tussen 1 januari 2008 en 1 januari 2010 reeds gebruik maakt van deze regeling blijft bovenstaande regeling ook na 1 januari 2010 van kracht.

Artikel 61B

Inhoud overeenkomst met betrekking tot minder werken – geldt per 1 januari 2010

1. Er bestaat een regeling met betrekking tot minder werken voor oudere werknemers. De regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid, waarvan het bestuur beslist bij individuele aanvragen of de regeling van toepassing kan zijn. Zonder dat aan het onderstaande rechten kunnen worden ontleend, zijn de hoofdlijnen van de regeling als volgt:
De oudere werknemer die:
gedurende minimaal 5 aaneensluitende jaren direct voorafgaand aan de ingangsdatum van de in dit artikel beschreven overeenkomst, in elk jaar gedurende tenminste 26 weken, als werknemer werkzaam is geweest in een of meer hoveniersbedrijven, kan gedurende maximaal 6 jaar bij voorkeur direct voorafgaand aan de datum van pensioen of pensioen, onder de hierna genoemde voorwaarden gebruik maken van de mogelijkheid om zijn arbeidstijd te verkorten.
2. Hiertoe dient een schriftelijke overeenkomst te worden gesloten tussen de betreffende werkgever en werknemer.
3. Aan de overeenkomst zijn de volgende rechten en verplichtingen voor werkgever en werknemer verbonden:
 - a. De werknemer werkt gedurende 4 dagen per week.
 - b. Het bruto weekloon van de werknemer bedraagt in totaal 90% van het bruto weekloon dat de betreffende werknemer zou hebben verdiend, indien geen overeenkomst tot minder werken, zoals omschreven in dit hoofdstuk, zou zijn gesloten.

- c. Een-negende deel van het bruto weekloon waarop de werknemer recht heeft op grond van de in dit artikel beschreven overeenkomst, wordt geacht betrekking te hebben op de vijfde (niet gewerkte) werkdag.
 - d. De werknemer ontvangt vakantiegeld op basis van het door hem feitelijk verdiende brutoloon.
 - e. De werknemer heeft recht op 22,5 vakantiedagen (180 uur) per jaar en op 80% van het aantal ADV uren waarop recht zou bestaan, indien geen overeenkomst tot minder werken, zoals omschreven in dit hoofdstuk, zou zijn gesloten.
 - f. Het maximum te sparen uren in de flex TVT pot als bedoeld in artikel 19 lid 7 geldt naar rato. Dit geldt tevens voor het maximum saldo van de flex ADV pot als bedoeld in artikel 19 lid 2 en van de flex TVT pot als bedoeld in artikel 19 lid 9.
 - g. De werknemer ontvangt een reiskostenvergoeding op basis van 4 werkdagen per week.
 - h. De werkkledingtoeslag wordt vastgesteld op 80% van de bedragen genoemd in artikel 39.
 - i. Werknemer en werkgever leggen in hun overeenkomst een met name genoemde dag vast, waarop de werknemer niet werkt. Van de aldus vastgelegde vrije dag kan incidenteel, in onderlinge overeenstemming, worden afgeweken.
 - j. Het is de werknemer niet toegestaan om op de vrije dag die ontstaat door het sluiten van de in dit hoofdstuk beschreven overeenkomst, hovenierswerkzaamheden te verrichten, hetzij op basis van een arbeidsovereenkomst, hetzij in de zelfstandige uitoefening van zijn beroep of bedrijf.
- 4. De oudere werknemer die van bovenstaande regeling geen gebruik maakt en wel aan de voorwaarden, zoals in lid 1 beschreven, voldoet, heeft gedurende maximaal 6 jaar recht op 4 extra betaalde vakantiedagen (senioredagen) (32 uur) per kalenderjaar, mits hij volledig blijft werken.
 - 5. De totale duur van de eventuele gecombineerde regelingen, zoals genoemd in lid 3 en 4, bedraagt gezamenlijk maximaal 6 jaar.
 - 6. Lid 3 sub f is tevens van toepassing op artikel 61 en 61 A.

Artikel 62 Vervallen

Artikel 63 Financiering

De Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid vergoedt aan de werkgever het deel van het bruto weekloon, genoemd in artikel 61 lid 3 sub c, 61 A lid 3 sub c en 61 B lid 3 sub c. Daarnaast vergoedt deze stichting aan de werkgever de 4 vakantiedagen, genoemd in artikel 61 lid 4, 61 A lid 4 en 61 B lid 4.

HOOFDSTUK VIII

BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD

Artikel 64 Arbeidsomstandigheden

1. Werknemers kunnen volgens de volgende staffel, voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten verrichten via Stigas of een gecertificeerde bedrijfsarts:
 - vanaf 25 tot en met 44 jaar: eenmaal per 3 jaar;
 - vanaf 45 tot en met 49 jaar: eenmaal per 2 jaar;
 - vanaf 50 jaar: jaarlijks.
2. De werkgever is verplicht om werknemers die regelmatig spuitwerkzaamheden met giftige stoffen verrichten in de gelegenheid te stellen om jaarlijks door middel van een medisch onderzoek te laten vaststellen of zij deze werkzaamheden zonder bezwaar kunnen verrichten. Het onderzoek dient door Stigas, dan wel een gecertificeerde bedrijfsarts te worden uitgevoerd. De kosten van dit onderzoek zijn voor rekening van de werkgever.
3. Indien gewasbeschermingsmiddelen of bestrijdingsmiddelen worden gebruikt dienen de veiligheidstermijnen zoals genoemd in de wettelijke gebruiksvoorschriften van het betreffende product te worden nageleefd.
4. De werkgever is verplicht bij het werken langs de weg uitsluitend te werken met werknemers die daartoe een specifieke opleiding hebben genoten.
5. De werkgever is verplicht om ten aanzien van schuil- en schaftgelegenheden de voor hem van toepassing zijnde bepalingen in het Arbeidsomstandighedenbesluit in acht te nemen.
6. De werkgever zal bevorderen dat de werknemers een EHBO-diploma behalen en in stand houden. De cursus- en examenkosten zullen door de werkgever worden vergoed.
7. Indien op de werkplek geen toiletgelegenheid aanwezig is, heeft de werknemer het recht om elders, op een zo dichtbij mogelijk gelegen plek, een toilet te bezoeken.

Artikel 64A Branche RI&E

Er is een branche Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) vastgesteld voor de sector Hoveniers. De meest recente branche RI&E is schriftelijk en digitaal beschikbaar en is te downloaden via www.stigas.nl. De schriftelijke RI&E is op te vragen bij Stigas, als onderdeel van Colland. Zie voor meer informatie bijlage II A.

Artikel 65 Sociale zaken

1. De werkgever zal eenmaal per jaar het gevoerde sociaal beleid binnen de onderneming met zijn werknemers bespreken.
2. 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 en veiligheidsaspecten.

Artikel 66 Gewetensbezwaren

1. Partijen bij de cao voor het Hoveniersbedrijf in Nederland erkennen dat een werknemer, die gewetensbezwaren heeft ten aanzien van zijn werk of een onderdeel daarvan, zich in een ernstige persoonlijke conflictsituatie bevindt, waardoor de vervulling van de overeengekomen arbeid bij hem op onoverkomelijke bezwaren kan stuiten.
2. De werkgever zal een ernstig gewetensbezwaar van de werknemer eerbiedigen door, voor zover in redelijkheid mogelijk, aan de betrokken werknemers vervangende gelijkwaardige arbeid aan te bieden. De werknemer die zich op een ernstig gewetensbezwaar beroept, zal hem door de werkgever aangeboden vervangende gelijkwaardige arbeid aanvaarden.
3. De werknemer zal de werkgever schriftelijk en gemotiveerd van zijn gewetensbezwaren in kennis stellen en de daaraan zijns inziens verbonden consequenties met betrekking tot zijn functie-uitoefening aangeven.
4. De werknemer zal, indien hij wegens een ernstig gewetensbezwaar een opdracht weigert uit te voeren, de eventueel uit deze weigering voortvloeiende schade naar vermogen beperken.

5. Ingeval een werknemer op grond van ernstige gewetensbezwaren incidenteel arbeid weigert, zal niet om die reden tot ontslag worden overgegaan noch het dienstverband worden beëindigd.

Artikel 67 Pensioenfondsen voor de Landbouw

1. Er geldt een pensioenregeling conform bepalingen in Statuten en Reglementen van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw. Zie bijlage III A.
2. Deelname is verplicht met inachtneming van het gestelde in deze pensioenregeling.

Artikel 68 Regeling vrijwillig vervroegd uittreden

Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake vrijwillig vervroegde uittreding van werknemers. Partijen bij deze cao zijn deze afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen samen met andere agrarische sectoren. Sinds 1 januari 2003 bestaat de mogelijkheid van deeltijd vut. Zie bijlage III B voor nadere informatie over de cao-SUWAS.

Artikel 69 Sociale fondsen

Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid (cao-Colland). Partijen bij deze cao zijn deze afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen met andere agrarische sectoren. Zie bijlage III voor nadere informatie over de cao-Colland.

De jaarlijkse heffing voor deze sociale fondsen wordt berekend naar het BTER-loon als bedoeld in artikel 1A lid 1 sub v. Als maximum dagloon per dag wordt aangehouden anderhalf maal het maximum premiedagloon waarover de premies werknemersverzekeringen worden geheven.

Artikel 70 Aanvullingsfonds ziekte en arbeidsongeschiktheid

Er bestaat een afzonderlijke overeenkomst inzake een aanvullingsfonds bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (SAZAS Ziekteverzuimverzekering). Zie voor nadere informatie bijlage III C.

Artikel 71 Vakbondscontributie- en faciliteiten

1. Leden van de vakorganisaties kunnen voor zolang dit fiscaal is toegestaan, gebruik maken van de mogelijkheid om de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te laten aftrekken van het brutosalair (of andere loonbestanddelen).
2. De werkgever zal op verzoek van een of meer werknemersorganisaties, partij bij deze cao, publicatieborden op de daartoe bestemde plaatsen ter beschikking stellen voor:
 - het doen van mededelingen van zakelijke aard ten aanzien van de eigen onderneming of de eigen bedrijfstak;
 - het bekend maken van de namen van de in het rayon werkzame bestuurders van de werknemersorganisaties;
 - de kandidaatstelling van leden van de ondernemingsraad;
 - het aankondigen van vergaderingen van werknemersorganisaties.

Een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen wordt vooraf ter kennisname van de werkgever gebracht. In bijzondere omstandigheden, wanneer het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever vordert, kan het verlenen van de faciliteiten worden opgeschort.

Dit zal niet geschieden dan na tijdige voorafgaande kennisgeving aan de betrokken werknemersorganisaties.

Indien verschil van inzicht rijst over de wijze van toekenning en gebruikmaking van faciliteiten in de onderneming en de daarbij gemaakte afspraken, kan ieder der betrokken partijen dit verschil van inzicht onderwerpen aan het oordeel van de geschillencommissie bij de cao en daarbij het verzoek doen om goede diensten te verlenen.

In overleg met de bedrijfsleiding/werkgever kan vergaderruimte binnen de onderneming, ten behoeve van vergaderingen met betrekking tot vakbondsactiviteiten en in het algemeen ten behoeve van het onderhouden van contacten met de leden van de werknemersorganisaties, beschikbaar gesteld worden. Deze bijeenkomsten vinden aansluitend aan werktijd plaats. Vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties dienen, indien zij

gebruik willen maken van deze mogelijkheid, hiertoe minimaal 4 werkdagen van te voren een verzoek in bij de desbetreffende werkgever.

Indien de bedrijfsleiding/werkgever haar toestemming voor het houden van een dergelijke bijeenkomst heeft verleend, is het de werknemersorganisatie toegestaan om deze bijeenkomsten te houden zonder dat daar per definitie de bedrijfsleiding/werkgever bij aanwezig is.

Artikel 71A Gedragslijn bij fusie, overdracht van zeggenschap en bedrijfsbeëindiging- of inkrimping

De werkgever is verplicht om bij een voorgenomen fusie, overdracht van de zeggenschap over de onderneming, beëindiging of inkrimping van de werkzaamheden van de onderneming of van een onderdeel daarvan, in een zo vroeg mogelijk stadium vooraf overleg te plegen met de werknemersorganisaties, partij bij deze overeenkomst, en een regeling te treffen voor de gevolgen van deze maatregelen voor de bij deze organisaties aangesloten werknemers.

Artikel 72 Levensfasebewust personeelsbeleid – geldt per 1 juli 2009 *

1. Door de werkgever zal 0,2% van het brutoloon per werknemer binnen de onderneming op naam van de werknemer worden gereserveerd. Deze individuele reservering is bestemd voor het levensfasebudget van de betrokken werknemer. De werknemer kan dit budget besteden voor de doelen tijd, scholing en gezondheid. Zie voor de nadere invulling bijlage I protocol III sub a. De premie komt ten laste van de werkgever. De werkgever dient de individuele reservering te vermelden op de loonstrook. Indien dit niet mogelijk is, communiceert de werkgever het saldo minimaal 1 keer per jaar aan de werknemer.
2. De werknemer kan vier keer per jaar – vóór de eerste dag van elk kwartaal - een verzoek indienen bij de werkgever inzake aanwending van het budget voor de in lid 1 genoemde doelen. De werkgever moet het verzoek - voor zover het past binnen de doelen - inwilligen en het benodigde bedrag hiervoor aan de werknemer beschikbaar stellen.
3. Na wijziging van de individuele reservering zorgt de werkgever ervoor, dat het nieuwe bedrag op de eerstvolgende loonstrook wordt vermeld of indien dit niet mogelijk is, dat dit apart gecommuniceerd wordt aan de werknemer.
4. In december 2013 zal de werkgever de in lid 1 genoemde reservering van het levensfasebudget bruto aan de werknemer uitkeren. Dit betreft het opgebouwde levensfasebudget per 1 juli 2009 tot en met 31 december 2013.

HOOFDSTUK IX

GESCHILLEN

Artikel 73 Geschillencommissie

1. Er bestaat een geschillencommissie die in geval van geschillen omtrent de uitleg van de cao, een niet-bindend advies geeft. ⁵⁾ De commissie bestaat uit vertegenwoordigers van de cao-partijen. Verzoeken om een advies kunnen worden ingediend door een of meer cao-partijen, individuele werknemers en/of werkgevers. Het bovenstaande laat hetgeen bepaald is in artikel 74 onverlet.
2. De geschillencommissie doet tevens uitspraken in geschillen omtrent functiewaardering, conform de beroepsprocedure zoals is opgenomen in het handboek "Functiewaardering groene sector". Zie ook bijlage VIII van deze cao. De commissie laat zich bijstaan door functiewaarderingsdeskundigen. De uitspraak is in dit geval wel bindend.

Artikel 74 Overige geschillen

Alle geschillen omtrent de toepassing van deze cao of omtrent arbeidsovereenkomsten, gesloten tussen werkgevers en werknemers die aan deze cao gebonden zijn, worden, tenzij de bij een geschil betrokken partijen uitdrukkelijk anders overeengekomen zijn, beslist door de gewone rechter.

Artikel 75 Vervallen

5) Het adres van de geschillencommissie is: Branchevereniging VHG, Postbus 1010, 3990 CA te Houten.

HOOFDSTUK X

SLOTBEPALINGEN

Artikel 76 Tussentijdse wijzigingen

1. Indien gedurende het in artikel 78 genoemde tijdvak zich buitengewone omstandigheden voordoen, welke naar het oordeel van een of meer der contracterende organisaties aanleiding dienen te zijn tot het aanbrengen van tussentijdse wijzigingen in deze cao, is iedere organisatie bevoegd de overige contractanten tot het voeren van een bespreking hieromtrent op te roepen. Deze laatste zijn 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. De bij het geschil betrokken partijen verzoeken de president van de arrondissementsrechtbank te Den Haag de arbitragecommissie aan te wijzen. De arbitragecommissie stelt zelf regels omtrent de behandeling van het geschil.
3. De uitspraak der commissie is voor beide partijen bindend, behoudens uiteraard de eventueel van overheidswege vereiste goedkeuring.

Artikel 77 Dispensatie

1. Er bestaat de mogelijkheid om ontheffing aan te vragen van een of meer bepalingen van deze cao.
2. Een werkgever kan slechts ontheffing aanvragen ingeval van zwaarwichtige redenen.
3. Aanvragen als bedoeld in lid 2 kunnen via de werkgeversorganisatie worden ingediend.
4. Cao-partijen stellen een dispensatiecommissie in die de verzoeken beoordeelt.

Artikel 78 Tijdvak cao *

1. Deze cao geldt voor de periode van 1 maart 2013 tot en met 31 december 2013.
2. Op 31 december 2013 eindigt de cao, zonder dat opzegging vereist is. Zolang echter geen nieuwe afspraken zijn gemaakt door partijen, behoudt de cao haar geldigheid tot maximaal 1 jaar na de bovenvermelde datum.

Protocol I**Structurele thema's**

1. Partijen bij de cao zijn van oordeel dat de ontwikkeling van de werkgelegenheid en arbeidsvoorziening in de bedrijfstak en daarbuiten onderwerp van gezamenlijke bespreking van de ondernemers- en werknemers-organisaties dient te vormen. Partijen streven naar groei van de werkgelegenheid in de bedrijfstak.
 - Op grond van het bovenstaande verklaren partijen er mee in te stemmen dat in het 'georganiseerd overleg' op nader te regelen tijden, maar in elk geval tenminste drie maal per jaar, de situatie en de ontwikkeling van de hoveniersbranche wordt behandeld.
 - De onderwerpen die in het bedoelde overleg besproken kunnen worden, zijn onder meer de volgende:
 - a. Cao en arbeidsvoorziening;
 - b. Fondsen;
 - c. Arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim;
 - d. Scholing.
2. Vakbondscontactperso(o)n(en)
 - a. Partijen anderzijds zijn bevoegd in ondernemingen met minder dan 20 werknemers, voor zover niet reeds een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is gevormd in overleg met de betrokken werknemers, uit hun midden, een vakbondscontactpersoon aan te wijzen. In bedoelde bedrijven met 20 werknemers of meer kunnen maximaal 3 vakbondscontactpersonen worden aangewezen.
 - b. De aanwijzing van een vakbondscontactperso(o)n(en) geschiedt voor de duur van 2 jaar, de aanwijzing kan daarna terstond wederom voor een periode van 2 jaar plaatsvinden.
 - c. Door partijen anderzijds zal schriftelijk aan de ondernemer worden meegedeeld wie als contactpersoon is aangewezen.
 - d. De vakbondscontactperso(o)n(en) geniet dezelfde rechtsbescherming als een lid van een ondernemingsraad.

Protocol II**OR-platform**

Partijen streven er naar jaarlijks een project in te dienen ten laste van het B-deel van de cao voor de agrarische en aanverwante sectoren inzake Sociaal Fonds Colland Arbeidsmarktbeleid ter financiering van het OR-platform.

Protocol III ***Paritaire werkgroepen**

Partijen zullen gedurende de looptijd van deze cao in een of meerdere werkgroepen onderwerpen met betrekking tot leeftijdsbewust personeelsbeleid, scholing, seniorenregeling en beoordelingssysteem bespreken. Eventuele aanbevelingen zullen door cao-partijen bij het cao-overleg worden betrokken.

De uitgangspunten voor bespreking van de voornoemde onderwerpen zijn ondermeer als volgt:

- a) Paritaire werkgroep levensfasebewust personeelsbeleid:
 Partijen nemen de adviezen van de Werkgroep Levensfasebewust Personeelsbeleid integraal over en zetten zich de komende cao periode in om de adviezen uit te werken in cao bepalingen.
 De belangrijkste adviezen van de werkgroep betreffen:
 - het levensfasebudget wordt gevuld met 0,2% van het brutoloon, maximaal 5 vrije ADV dagen (naar keuze van de werknemer) en bovenwettelijke vakantiedagen (naar keuze van de werknemer).
 - het opgebouwde levensfasebudget kan worden aangewend voor de bestedingsdoelen 'tijd', 'scholing' en 'gezondheid':
'Tijd': dit wordt voorlopig buiten beschouwing gelaten.
'Scholing': Scholing of opleiding is het systematisch verwerven van arbeidsmarktrelevante kennis en/of vaardigheden voor de uitoefening, het behoud of het verkrijgen van een taak, (toekomstige) functie of (zelfstandig) beroep.
 Het dient zowel voor het uitoefenen als het verkrijgen van één of meerdere (deel)kwalificatie(s) voor een taak, functie of beroep. Niet alleen binnen de eigen sector maar ook sector overschrijdend.
 De te volgen scholing/opleiding wordt toegekend wanneer de werknemer voornemens is een andere wending aan zijn loopbaan te geven, dan wel voor investering in de verdere ontwikkeling van eigen kennis/vaardigheden binnen de functie/bedrijf waar hij nu werkzaam is. Het volgen van scholing/opleiding

die in opdracht van de werkgever plaatsvindt om de huidige functie te kunnen blijven vervullen, is voor rekening van de werkgever. Alle andere scholing/opleiding dient in principe uit het levensfasebudget te worden gefinancierd, tenzij werkgever en werknemer een andere regeling zijn overeengekomen. Het is ook mogelijk om van het bestedingsdoel 'scholing/opleiden' de werknemer de mogelijkheid te bieden om een loopbaanadvies of een assessment uit te laten voeren.

'Gezondheid': het laten uitvoeren van een gezondheidscheck of het inschakelen van een houdings-/bewegingsconsulent.

- In de toekomst worden de mogelijkheden uitgebreid.

Daarnaast hebben partijen de volgende afspraken gemaakt:

- De communicatie naar de bedrijven over de regeling wordt verbeterd.
- Partijen onderzoeken tevens het afschaffen van de jubileumdagen (artikel 47 lid 2) onder de voorwaarde dat bestaande rechten gehandhaafd blijven. Toekomstige rechten worden gewaardeerd en toegevoegd aan het levensfase budget.

b) Paritaire werkgroep modernisering scholingsbeleid:

Per 1 januari 2011 is de premie voor de scholingsregeling van het fonds Colland Arbeidsmarktbeleid 0,5% waarvan 0,4% ten laste van de werkgever en 0,1% ten laste van de werknemer.

Partijen zullen het scholingsbeleid binnen de werkgroep uitwerken. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen scholing welke gewenst is vanuit de werkgever (ten laste van de werkgever) en scholing welke vanuit de werknemer gewenst is c.q. die gericht is op het employable blijven (ten laste van de werknemer).

c) Per 1 januari 2011 is de premie van het fonds Colland Arbeidsmarktbeleid voor de regeling Minder werken voor oudere werknemers (conform artikel 61, 61 A en B) 0,2% waarvan 0,1% ten laste van werkgever en 0,1% ten laste van de werknemer.

d) Paritaire werkgroep seniorenregeling:

Partijen bezien de mogelijke ombouw van de huidige regeling naar het individuele levensfase budget. Ook hier geldt de voorwaarde dat een en ander faillissementsproof moet zijn en fiscaal mogelijk is. De regeling inzake 4 extra betaalde seniorendagen vervalt over 5 jaar. Dit wordt ook meegenomen in de werkgroep.

e) Paritaire werkgroep objectief gerechtvaardigd beoordelingssysteem:

Partijen onderzoeken de mogelijkheden van een modern beoordelingssysteem. Dit kan op termijn leiden tot een ander loonebouw en een andere methode van toekennen van periodieken.

Protocol IV

Overbruggingsfonds

Partijen zien er op toe dat de gemaakte afspraken inzake de werkgeversreserve uit het OBF worden gerespecteerd.

Protocol V

Verbreding cao

Gedurende de looptijd van de cao zullen de functieomschrijvingen van de functies telefoniste/receptioniste met secretariële taken, administratief medewerker en secretaresse aan het functiehandboek worden toegevoegd. Sociale partners zullen samen met AWWN de functies beschrijven en waarderen. Van de vastgestelde waardering kan worden afgeweken door afspraken over andere arbeidsvoorwaarden. Het totale arbeidsvoorwaardenpakket dient gelijkwaardig te zijn.

Protocol VI

Naleving

Sociale partners richten zich op het geven van voorlichting over (het belang van) naleving van de cao en over cao-bepalingen die onduidelijk, of in de praktijk moeilijk toe te passen zijn, of anderszins. Sociale partners zullen de wijze waarop de voorlichting wordt georganiseerd en welke onderdelen aan de orde komen nader afstemmen.

Protocol VII

Werkgelegenheid

De hovenierssector wil een sector zijn waarin goed werkgeverschap en duurzame arbeidsverhoudingen centraal staan. De hovenierssector wil dat nadrukkelijk uitstralen richting de arbeidsmarkt. Cao-partijen vinden concurrentie op arbeidsvoorwaarden daarom onwenselijk en streven er naar allerlei constructies die dat bevorderen tegen te gaan.

Voorbeelden van dergelijke constructies zijn:

- Werken met niet-gecertificeerde uitzendbureaus.
- Werken met stage- of detacheringsovereenkomsten waarbij de werknemers een stagevergoeding krijgen voor regulier werk.
- Het direct of indirect aanstellen van werknemers, waaronder buitenlandse werknemers en ZZP-ers, voor regulier werk op, voor de werknemers, slechtere contracten en tegen voor de werknemers slechtere arbeidsvoorwaarden dan in de cao voorgeschreven.

Momenteel zijn er ten gevolge van de economische crisis relatief veel oudere werknemers werkloos. Door de vergrijzing en ontgroening van de maatschappij is het echter steeds moeilijker om jongere werknemers te werven.

Cao-partijen streven er naar om in het kader van een duurzaam arbeidsmarktbeleid naast de focus op instroom van 'jongere' werknemers nadrukkelijk ook oudere werknemers, die al of niet zonder werk zijn, in te laten stromen in de sector. Onder oudere werknemers verstaan we mannen of vrouwen van 45 jaar en ouder. Aan werkgevers wordt door cao-partijen verzocht om bij hun aannamebeleid hier nadrukkelijk rekening mee te houden en positief in te zetten op het werven van oudere werknemers.

Protocol VIII

Arbeidsomstandigheden

Partijen dienen een project bij Stigas in inzake het verbeteren van de arbeidsomstandigheden.

Protocol IX

Werkingssfeer

Partijen onderzoeken hoe de werkingssfeer van de cao kan worden geborgd om te voorkomen dat bedrijven die in de hovenierssector werkzaam zijn een andere cao toepassen.

BIJLAGE II TOELICHTENDE SCHEMA'S

Schema I Toelichtend schema beloning behorende bij artikelen 5, 5A, 22 lid 6 en 24.

Leeftijd bij aanvang dienstverband	Gelegenheidswerker of hulpkracht (artikel 5)	Instromende leerling		Instromer (volgt geen opleiding)		Overige werknemers		
	De bedragen zijn berekend en vermeld in artikel 22, lid 6	Loongroep I	Percentage	Loongroep I	Percentage	Loongroep	Periodiek	Percentage
15	30% WML	Aanlooptrede A	55%	Aanlooptrede B	55%	Behorende bij functie	0	55%
16	34,5% WML	Aanlooptrede A	55%	Aanlooptrede B	55%	Behorende bij functie	0	55%
17	39,5% WML	Aanlooptrede A	60%	Aanlooptrede B	60%	Behorende bij functie	0	60%
18	45,5% WML	Aanlooptrede A	70%	Aanlooptrede B	70%	Behorende bij functie	0	70%
19	52,5% WML	Aanlooptrede A	80%	Aanlooptrede B	80%	Behorende bij functie	0	80%
20	61,5% WML	Aanlooptrede A	90%	Aanlooptrede B	90%	Behorende bij functie	0	90%
21	72,5% WML	Aanlooptrede B	100%	Aanlooptrede B	100%	Behorende bij functie	0	100%
22	85% WML	Aanlooptrede B*	100%	Aanlooptrede B*	100%	Behorende bij functie*	0	100%
23	100% WML	Aanlooptrede B*	100%	Aanlooptrede B*	100%	Behorende bij functie*	0	100%

* Beloning bij aanvang dienstverband, jaarlijks wordt een periodiek toegevoegd, zie artikel 21A, lid 7

	werkschema			
	Variant 1	Variant 2	Variant 3	Variant 4
Aantal uur per week*	40 uur	38 uur	37 uur	40 uur
Jaarlijks aantal ADV uren	160 ADV uren, waarvan 40 uren vrij opneembaar	52 ADV uren	geen ADV	160 ADV uren, vrij opneembaar
Bijzonderheden	artikel 18 en 19 van toepassing	artikel 18, lid 5 en artikel 19 <u>niet</u> van toepassing	artikel 18 en 19 <u>niet</u> van toepassing	artikel 18 lid 5 en artikel 19 <u>niet</u> van toepassing
Opname vakantie	in uren gelijk aan overeengekomen arbeidstijd per dag	in uren gelijk aan overeengekomen arbeidstijd per dag	in uren gelijk aan overeengekomen arbeidstijd per dag	in uren gelijk aan overeengekomen arbeidstijd per dag
Opname ADV	in uren gelijk aan overeengekomen arbeidstijd per dag	in uren gelijk aan overeengekomen arbeidstijd per dag	n.v.t.	in uren gelijk aan overeengekomen arbeidstijd per dag
Uurloonwaarde bij verrekening loon, overwerk en reistijd	1/37e	1/37e	1/37e	1/37e
Uurloonwaarde bij verrekening alle verlofvormen	1/40e	1/40e	1/40e	1/40e
Flex ADV	120 ADV uren per 1 april in flexpot Maximum saldo 200 uur, meerdere wordt uitgekeerd tegen 130%	geen flex ADV/TVT	geen flex ADV/TVT	geen flex ADV/TVT
Flex TVT	TVT per 1 april maximaal 90 of 120 uur sparen. Vullen met 8 uur van 5 mei, 9e gewerkte uur tegen 100%, overwerkuren tegen geldende overwerkpercentage. Aanwijzing van flex TVT uren tegen 33 1/3% toeslag in tijd.	geen flex ADV/TVT	geen flex ADV/TVT	geen flex ADV/TVT
Ziekte	Altijd 8 uur per dag, geen gevolgen voor saldo flex	In uren gelijk aan overeengekomen arbeidstijd per dag	In uren gelijk aan overeengekomen arbeidstijd per dag	In uren gelijk aan overeengekomen arbeidstijd per dag
Berekening ADV bij deeltijd; voorbeeld op basis van 32 uur per week	32/40e X 20 ADV	32/38e X 6,5 ADV	n.v.t.	32/40e X 20 ADV

* Bij deeltijd dienstverband alle berekeningen naar rato van de overeengekomen arbeidstijd

BIJLAGE II A BRANCHE RI&E BEHORENDE BIJ ARTIKEL 64A, ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EN ARBOCATALOGUS

Er is een branche Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) ontwikkeld voor de sector Hoveniers. De meest recente branche RI&E is schriftelijk en digitaal beschikbaar en is te downloaden via www.stigas.nl. De schriftelijke RI&E is op te vragen bij Stigas, als onderdeel van Colland.

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 het Arbobesluit artikel 2, lid 14b, ontwikkeld en wordt diensgevolg geacht actueel, volledig en betrouwbaar te zijn.

Indien een bedrijf de diensten met betrekking tot deskundige bijstand, conform de artikelen 13 en 14 van de Arbeidsomstandighedenwet, betreft van één van de gecertificeerde arbodiensten, verklaren partijen dat ook elders werkzame gecertificeerde deskundigen zonder (aanvullende) werknemersovereenstemming 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. Deze mogelijkheid geldt ook indien gebruik wordt gemaakt van de maatwerkregeling.

Sociale partners hechten aan goede arbeidsomstandigheden. Door sociale partners is in samenwerking met Stigas een arbocatalogus opgesteld die inmiddels is goedgekeurd door de Arbeidsinspectie. Sociale partners spannen zich in om afspraken te maken over de voorlichting op bedrijfsniveau over veilige en onveilige situaties in het bedrijf. De arbocatalogus is gepubliceerd op de website www.groenearbo.nl.

BIJLAGE III FONDSEN IN RELATIE TOT COLLAND *

Colland is het samenwerkingsverband voor de agrarische en groene sociale regelingen. Het cluster Arbeidsmarktbeleid is gebaseerd op de cao Colland en omvat het fonds Colland Arbeidsmarktbeleid. Het fonds biedt werkgevers en werknemers onder meer subsidie voor scholing en arbeidsmarktprojecten.

Meer informatie over regelingen en premies zijn te vinden op de websites van Colland: www.colland.nl en www.collandarbeidsmarkt.nl. Voor vragen kunt u ook terecht bij de Backoffice van Colland Arbeidsmarkt via telefoonnummer 0900 - 040 13 28 (lokaal tarief) . of via email: info@colland-administratie.nl

Voor mutaties in werknemersgegevens, adreswijzigingen en vragen over de premienota neemt u contact op met:

TKP Pensioen

Werkgevers: (050) 522 40 00 of werkgever@bplpensioen.nl

Deelnemers: (050) 522 30 00 of deelnemer@bplpensioen.nl

BIJLAGE III A BEDRIJFSPENSIOENFONDS VOOR DE LANDBOUW (BPL) BEHOREND BIJ ARTIKEL 67

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

De pensioenregeling is met ingang van 1 januari 2007 ingrijpend gewijzigd. Als u geboren bent voor 1 januari 1966 en als u voor 1 januari 2007 werkzaam was in de agrarische bedrijfstak dan zijn er waarschijnlijk overgangsmatregelen voor u getroffen. Deze worden in uw jaarlijkse pensioenoverzicht nader uitgelegd. 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)

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met:

TKP Pensioen

Werkgevers: (050) 522 40 00 of werkgever@bplpensioen.nl

Deelnemers: (050) 522 30 00 of deelnemer@bplpensioen.nl

BIJLAGE III B SUWAS I VERVROEGDE UITTREDDING BEHOREND BIJ ARTIKEL 68

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

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. Het meerdere wordt aangewend voor inkoop van rechten bij BPL. 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 een nieuw dienstverband aangaan. De inkomsten uit deze arbeid en uitkering tezamen mogen niet meer bedragen dan 125% van het loon.

Tijdens de VUT-periode, wordt de pensioenopbouw voortgezet. Suwas neemt dan de pensioenpremie volledig over. Bij een uitkering van 50% geschiedt deze bijdrage pro rata.

De inhoud van deze bijlage is met de grootste zorg samen gesteld. Aan de inhoud kunnen echter geen rechten worden ontleend. Voor de volledige inhoud van deze regeling wordt verwezen naar de tekst van de SUWAS I regeling. Deze is opvraagbaar bij het Ministerie van SZW en bij het Klant Contact Center.

Mocht u nog in aanmerking denken te komen voor deze regeling dan raden wij u aan contact op te nemen met telefoonnummer 050-5225033 of email: suwas@collandfondsen.nl.

BIJLAGE III C COLLECTIEVE VERZEKERING INZAKE BETALING BIJ ZIEKTE (SAZAS) BEHOREND BIJ ARTIKEL 70

Verzuim verzekering voor betaling bij arbeidsongeschiktheid (SAZAS).

De werkgevers en vakbonden in de agrarische sector bieden binnen Colland de SAZAS Ziekteverzuimverzekering aan. Deze verzekering kent een Basispakket voor de werkgever en een Pluspakket voor de werknemer. De werkgever kan uit diverse varianten kiezen voor de hoogte van een vergoeding van SAZAS bij zijn loondoorbetalingsplicht aan de werknemer in de eerste twee ziektejaren.

Een werknemer die in dienst is bij een werkgever die bij SAZAS is aangesloten, neemt automatisch deel aan het Pluspakket, tenzij hij aangeeft dat hij dit niet wil. Voor het Pluspakket betaalt de werknemer 0,7% van zijn loon (premieniveau 2011).

Als de werknemer langer dan een half jaar ziek is en meewerkt aan zijn re-integratie ontvangt hij, in het geval dat de werknemer verzekerd is conform het Pluspakket, de volgende extra aanvullingen:

- het tweede half jaar van ziekte: 10%. Opgeteld bij de betaling van de werkgever ontvangt de werknemer zijn volledige loon;
- het tweede jaar van ziekte: 15% aanvulling. Opgeteld bij de betaling van de werkgever ontvangt de werknemer ook dan zijn volledige loon;
- het derde tot en met het zevende ziektejaar (dit zijn de eerste vijf jaren binnen de WIA): 10% aanvulling berekend over het verzekerd loon. Daarnaast kent het Pluspakket ook een dekking voor het WGA-hiaat. SAZAS vult vanaf 1 januari 2009, als er sprake is van een WGA-hiaat, de WGA-vervolguitkering aan tot maximaal 70% van het laatstverdiende loon (gemaximeerd tot het wettelijk maximum dagloon). Deze dekking loopt, zolang er sprake is van een hiaat, door tot de 65 jarige leeftijd van de werknemer.

Bij beëindiging van de verzekering door de werkgever na 1 januari 2009 heeft de werknemer de mogelijkheid om binnen twee maanden na einde van de verzekering het pluspakket zelf voort te zetten. In dat geval geldt een individuele premie van 0,9% (premieniveau 2011). Bij een verzoek om voorzetting na 2 maanden dient een gezondheidsverklaring te worden overlegd.

Daarnaast biedt SAZAS een WGA Eigenrisicodragerverzekering en een Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor Agrarische Zelfstandigen.

De inhoud van deze bijlage is met de grootste zorg samen gesteld. Aan de inhoud kunnen echter geen rechten worden ontleend. Voor meer informatie raden wij u aan contact op te nemen met de SAZAS ServiceDesk, telefoon: 071-5689199) of stuur een mail naar info@sazas.nl.

BIJLAGE III D SUWAS II AANVULLING WAO- EN WW-UITKERING OUDERE WERKNEMERS

Er bestaat een aparte cao, cao SUWAS II, en een aparte Stichting uitvoering WW- en WAO-aanvulling agrarische sectoren, hierna te noemen Suwas-II. Werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van alle verplichtingen welke bij of krachtens de cao SUWAS II en de statuten en reglementen van deze stichting worden voorgeschreven. De statuten en reglementen van dit fonds worden geacht onderdeel te zijn van deze cao.

Oudere werknemers komen bij arbeidsongeschiktheid of werkloosheid niet meer in aanmerking voor uitkering van SUWAS I inzake vervroegde uittreding (VUT). Via SUWAS II (Stichting Uitvoering WW-aanvulling Agrarische Sectoren) kan de oudere werknemer onder bepaalde voorwaarden in aanmerking komen voor een aanvulling op de WW-, WIA- of WAO-uitkering.

Per 1 januari 2008 is de bestaande SUWAS II regeling een gesloten regeling. Dit houdt in dat alleen werknemers die vóór 1953 geboren zijn en voldoen aan de voorwaarden, nog aanspraak kunnen maken op de regeling. Tevens is met ingang van 1 januari 2008 de leeftijd waarop de aanvulling ingaat afhankelijk van het geboortjaar:

Geboortjaar	Start aanvulling
1946	60
1947	60,5
1948	61
1949	61,5
1950-1952	62

De premiebijdrage door werkgevers is voor 2011 wederom vastgesteld op 0%.

De regeling wordt uitgevoerd via het Colland Administratiesysteem (CAS) onder verantwoordelijkheid van Suwas-II. Voor bijzonderheden kan contact worden opgenomen met de Backoffice van Colland via telefoonnummer 0900-0401328 (lokaal tarief). Meer informatie over deze regeling is te vinden op de website van Colland: www.colland.nl.

BIJLAGE IV ENKELE ARTIKELEN UIT HET BURGERLIJK WETBOEK (BW) EN HET BUITENGEWOON BESLUIT ARBEIDSVERHOUDINGEN (BBA) EN DE ARBEIDSTIJDENWET

Onder voorbehoud van wijziging door de overheid.

Artikel 6: 107a BW Verhaal

Lid 1, 2 en 4.

1. Indien iemand ten gevolge van een gebeurtenis waarvoor een ander aansprakelijk is, lichamelijk of geestelijk letsel oploopt, houdt de rechter bij de vaststelling van de schadevergoeding waarop de gekwetste aanspraak kan maken rekening met de aanspraak op loon die de gekwetste heeft krachtens artikel 629, lid 1, van Boek 7 of krachtens individuele of collectieve arbeidsovereenkomst.
2. Indien een werkgever krachtens artikel 629, lid 1, van Boek 7 of krachtens individuele of collectieve arbeidsovereenkomst verplicht is tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid van de gekwetste het loon door te betalen, heeft hij, indien de ongeschiktheid tot werken van de gekwetste het gevolg is van een gebeurtenis waarvoor een ander aansprakelijk is, jegens deze ander recht op schadevergoeding ten bedrage van de door hem betaalde loon, doch ten hoogste tot het bedrag, waarvoor de aansprakelijke persoon, bij het ontbreken van de loondoorbetalingsverplichting aansprakelijk zou zijn, verminderd met een bedrag, gelijk aan dat van de schadevergoeding tot betaling waarvan de aansprakelijke persoon jegens de gekwetste is gehouden.
4. Indien de aansprakelijke persoon een werknemer is, heeft de werkgever slechts recht op schadevergoeding indien de ongeschiktheid tot werken het gevolg is van diens opzet of bewuste roekeloosheid.

Artikel 7:629 BW Loon tijdens ziekte

Lid 1 en 10.

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

Artikel 7:635 BW Bijzondere regelingen bij opbouw vakantiedagen

1. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:
 - a. hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
 - b. hij vakantie als bedoeld in artikel 641 lid 3 geniet;
 - c. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
 - d. hij, anders dan ten gevolge van de arbeidsongeschiktheid, bedoeld in de leden 2 tot en met 4, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
 - e. hij verlof als bedoeld in artikel 643 geniet;
 - f. hij verlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg geniet.

2. In afwijking van artikel 634 verwerft de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
3. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die wegens adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
4. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht. Indien de ziekte door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven, verwerft de werknemer evenmin aanspraak op vakantie. De werknemer heeft evenmin aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt, hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht dan wel hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten.
5. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
6. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voor zover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de leden 1 tot en met 4 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 7:652 BW Proeftijd

Leden 1 t/m 5.

1. Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.
2. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
4. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
 - b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
5. Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.

Artikel 7:668 BW Voortzetting arbeidsovereenkomst

1. Indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667 lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.
2. Hetzelfde geldt, wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting der arbeidsovereenkomst niet opzettelijk zijn geregeld.

Artikel 7:668a BW Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die overgaan in onbepaalde tijd

Leden 1, 2 en 3.

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden

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;

- b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 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.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.

Artikel 7:678 BW Dringende reden werkgever

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
 - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
 - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
 - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
 - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
 - f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
 - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
 - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
 - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
 - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 7:679 BW Dringende reden werknemer

1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging

- c. tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - d. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
 - e. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
 - f. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
 - g. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
 - h. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - i. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
 - j. wanneer de voortdurend van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
 - k. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 6 BBA

Toestemming Centrale organisatie werk en inkomen

Lid 1 en 2.

1. De werkgever behoeft voor de opzegging van de arbeidsverhouding voorafgaande toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.
2. De werkgever behoeft deze toestemming niet:
 - a. indien de opzegging onverwijld geschiedt om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de werknemer;
 - b. tijdens de proeftijd;
 - c. indien de opzegging geschiedt ten gevolge van faillissement van de werkgever of toepassing ten aanzien van hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen.

Artikel 5:6 Arbeidstijdenwet

Arbeid op zondag

1. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer op zondag geen arbeid verricht, behalve voor zover dat uit de aard van de arbeid voortvloeit en het tegendeel is bedongen.
2. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, kan van het eerste lid worden afgeweken, indien de werkgever daartoe overeenstemming heeft bereikt met het medezeggenschapsorgaan of, bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers. De werknemer verricht in de omstandigheden, bedoeld in de vorige zin, uitsluitend arbeid op zondag, indien hij daarmee voor dat geval instemt.
3. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer op ten minste 13 zondagen in elke periode van 52 aaneengesloten weken geen arbeid verricht.
4. Bij collectieve regeling kan van het derde lid worden afgeweken, met inachtneming van:
 - a. het eerste lid, of
 - b. het tweede lid.

Bij toepassing van de aanhef en onderdeel a van de vorige zin, verricht de werknemer uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 aaneengesloten weken arbeid, indien hij daarmee voor dat geval instemt. Elk beding, waarbij op een andere wijze dan in dit lid is bepaald, wordt afgeweken van het derde lid, is nietig.

Artikel 7:610 BW Definitie arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.
2. Indien een overeenkomst zowel aan de omschrijving van lid 1 voldoet als aan die van een andere door de wet geregelde bijzondere soort van overeenkomst, zijn de bepalingen van deze titel en de voor de andere soort van overeenkomst gegeven bepalingen naast elkaar van toepassing. In geval van strijd zijn de bepalingen van deze titel van toepassing.

Artikel 7:628a BW Deeltijddienstverband

1. Indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.
2. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Onder voorbehoud van wijziging door de overheid.

Hieronder volgt een beknopte uitwerking van de wettekst per onderdeel. De oorspronkelijke wettekst geldt, tenzij sociale partners gebruik hebben gemaakt van hun recht om afwijkende afspraken te maken.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. Voor de werkneemster bestaat recht op zwangerschapsverlof, vanaf 6 weken voor de dag na de vermoedelijke datum van haar bevalling tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk 4 weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling. De vermoedelijke datum van bevalling dient aan de werkgever te worden aangetoond middels een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige.
2. Voor de werkneemster gaat het recht op bevallingsverlof in op de dag na haar bevalling en bedraagt 10 aaneengesloten weken of zoveel meer als het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof minder dan 6 weken heeft bedragen.
3. Het recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof is onbetaald. Wel bestaat recht op een uitkering welke dient te worden aangevraagd bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.
4. Voor toepassing van het tweede lid worden dagen waarover de werkneemster op grond van artikel 29a, lid 2, van de Ziektewet ziekengeld heeft genoten in de periode dat zij recht heeft op zwangerschapsverlof, maar dat verlof nog niet is ingegaan, aangemerkt als dagen waarover zij zwangerschapsverlof heeft genoten.
5. De werkneemster dient uiterlijk 3 weken voor de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof aan de werkgever te melden wanneer zij dit verlof wil laten ingaan.
6. Uiterlijk op de tweede dag na de bevalling dient de werkneemster haar bevalling aan de werkgever te (laten) melden.
7. Zoals geregeld in het Burgerlijk Wetboek gaat de opbouw van vakantiedagen tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof volledig door.

Adoptieverlof

1. De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind recht op maximaal 4 weken verlof zonder behoud van loon.
2. Het verlof dient te worden opgenomen binnen een tijdvak van 18 weken. Dit tijdvak vangt aan 2 weken voordat de feitelijke opname ter adoptie heeft plaatsgevonden of zal plaatsvinden.
3. Het recht op adoptieverlof is onbetaald. Wel bestaat recht op een uitkering welke dient te worden aangevraagd bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.
4. De werknemer dient de werkgever een document te verstrekken waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen.
5. Indien tegelijkertijd 2 of meer kinderen ter adoptie worden opgenomen, geldt het recht op verlof slechts eenmaal.
6. De werknemer meldt zo mogelijk uiterlijk 3 weken voor de ingang van het verlof dat hij adoptieverlof opneemt onder vermelding van de ingangsdatum en de duur van het verlof.
7. Dit artikel is ook van toepassing op werknemers die duurzaam de zorg en opvoeding voor een pleegkind op zich nemen. Bedoeld wordt een pleegkind dat blijkt uit verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 39 van de Wet op de jeugdhulpverlening.

Kraamverlof

1. De heeft de werknemer na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent, heeft de werknemer recht op 2 dagen verlof met behoud van loon. In afwijking van de wettelijke regeling heeft de werknemer in deze cao recht op 1 dag (zie artikel 53 van deze cao).
2. Het verlof dient te worden opgenomen binnen de eerste 4 weken dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de werknemer woont.
3. De werknemer dient het opnemen van dit verlof zo mogelijk vooraf aan de werkgever te melden onder opgave van de reden.
4. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij recht had op kraamverlof.

5. Indien de werknemer tijdens dit verlof een uitkering krijgt uit een (wettelijke) verzekering of een fonds dat uit de arbeidsovereenkomst voortvloeit, kan de werkgever het loon verminderen met het bedrag van de uitkering.
6. De werkgever kan het loon verminderen met door de werkgever vergoede onkosten als de werknemer deze heeft bespaard door het niet verrichten van zijn arbeid.

Kortdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon als bedoeld in het tweede lid.
2. Onder een persoon als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan:
 - a. de echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - b. een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
 - c. een inwonend kind van de echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - d. een pleegkind dat blijkt uit de verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 22, eerste lid, van de Wet op de jeugdzorg;
 - e. een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.
3. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste 2 maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.
4. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17 eerste lid van de Wet financiering Sociale Verzekeringen met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer, gedurende het verlof recht op 70% van het loon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon.
5. De werkgever kan het verlof weigeren als hij een zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang heeft dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. De werkgever dient dit dan terstond aan de werknemer kenbaar te maken.
6. De werknemer meldt het opnemen van dit verlof zo mogelijk vooraf aan de werkgever onder opgave van de reden. Is dit vooraf niet mogelijk, dan dient hij dat zo spoedig mogelijk alsnog te doen. De werknemer moet daarbij tevens aangeven: de omvang, de wijze van opnemings en de vermoedelijke duur van het verlof.
7. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft verricht vanwege de noodzakelijke verzorging van een persoon als bedoeld in lid 2.
8. Indien de werknemer tijdens dit verlof een uitkering krijgt uit een (wettelijke) verzekering of een fonds dat uit de arbeidsovereenkomst voortvloeit, kan de werkgever het loon verminderen met het bedrag van de uitkering.
9. De werkgever kan het loon verminderen met door de werkgever vergoede onkosten als de werknemer deze heeft bespaard door het niet verrichten van zijn arbeid.

Langdurend zorgverlof

Met ingang van 1 juni 2005 krijgen werknemers het wettelijk recht onbetaald verlof op te nemen om te zorgen voor een levensbedreigend ziek partner, kind of ouder. De totale duur van dit zorgverlof is maximaal 6 keer de wekelijkse arbeidsduur in een periode van 12 achtereenvolgende maanden, bij voorkeur op te nemen in deeltijd.

Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf weken.

Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.

In afwijking hiervan kan de werknemer de werkgever verzoeken om:

- a. verlof voor een langere periode dan twaalf weken tot ten hoogste achttien weken, of
- b. meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.

De werknemer dient het verzoek om verlof ten minste twee weken voor het beoogde tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk in bij de werkgever onder opgave van de reden, de persoon die verzorging behoeft, het tijdstip van ingang, de omvang, de voorgenomen duur van het verlof en de spreiding van de uren over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak.

De werkgever kan vanwege zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dit recht weigeren.

Ouderschapsverlof

1. Een werknemer heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof voor een eigen kind of een kind dat bij hem woont en waarvoor hij duurzaam de zorg op zich heeft genomen. Dit recht bestaat totdat het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt.
2. Ingeval van de geboorte van een meerling of bij adoptie van meerdere kinderen tegelijk bestaat het recht voor ieder van die kinderen. In alle andere gevallen dat de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging van meerdere kinderen op zich neemt, bestaat er slechts recht op één keer verlof.
3. Het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt 26 maal de arbeidsduur per week.
4. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste 12 maanden.
5. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
6. In afwijking van lid 4 en 5 kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
 - a. verlof voor een langere periode van 12 maanden, of
 - b. het verlof op te delen in ten hoogste 6 perioden, waarbij iedere periode ten minste een maand bedraagt, of
 - c. meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
7. De werkgever kan het verzoek van de werknemer, bedoeld in lid 6, afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
8. Indien het verlof op grond van het zesde lid, onderdeel b, is opgedeeld en de arbeidsverhouding wordt beëindigd voordat het verlof volledig is genoten, heeft de werknemer, indien hij een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op het resterende deel van het verlof met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk.
9. Het recht op verlof bestaat pas als de werknemer een jaar in dienst is bij de werkgever.
10. De werknemer moet het opnemen van het verlof ten minste 2 maanden voor ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever melden. Hij dient hierbij aan te geven: de periode, het aantal uren verlof per week (of ander tijdvak) en de spreiding van deze uren.
11. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
12. De werkgever kan het ouderschapsverlof niet wijzigen. Wel heeft hij de mogelijkheid om, na overleg met de werknemer, de voorgestelde spreiding van de uren over de week (of ander tijdvak) te wijzigen als hij daarvoor een zwaarwegend bedrijfsbelang kan aanvoeren. De wijziging moet uiterlijk 4 weken voor de ingang van het verlof aan de werknemer worden meegedeeld.
13. Als een werknemer terugkomt op zijn verzoek om ouderschapsverlof op te nemen of de werknemer tussentijds het verlof wil beëindigen op grond van onvoorziene omstandigheden, dan mag de werkgever dit weigeren als een zwaarwegend bedrijfsbelang zich verzet tegen de inwilliging van het verzoek. Indien een dergelijk verzoek wel kan worden ingewilligd hoeft dit niet eerder te gebeuren dan 4 weken nadat het verzoek is gedaan. Het resterende gedeelte van het verlof komt dan te vervallen. Indien gebruik gemaakt is van de mogelijkheid om het ouderschapsverlof in maximaal 3 perioden op te splitsen, dan gelden deze bepalingen ten aanzien van elk van deze perioden.

Onder voorbehoud van wijziging door de overheid.

Normen: werknemers van 18 jaar en ouder	Regeling
Minimumrusttijden	
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	Hetzij 36 uur per periode van 7 × 24 uur. hetzij een totaal aan wekelijkse rusttijden van 72 uur per periode van 14 × 24 uur, waarbij als wekelijkse rusttijd wordt aangemerkt iedere aaneengesloten periode van minimaal 32 uur waarin geen arbeid wordt verricht.
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1 × per periode van 7 × 24 in te korten tot 8 uur)
Zondagsarbeid	
Arbeidsverbod	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij ...
Uitzondering 1 op arbeidsverbod	Tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit.
Uitzondering 2 op arbeidsverbod	Tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken; hierover moet de werkgever overeenstemming hebben bereikt met het medezeggenschapsorgaan (of bij het ontbreken daarvan met de belanghebbende medewerkers), en de individuele werknemer moet met de zondagsarbeid hebben ingestemd.
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag ten minste 13 vrije zondagen per 52 weken.
<i>Afwijkingsmogelijkheid</i>	Bij collectieve regeling is het mogelijk om af te wijken van het aantal vrije zondagen per 52 weken, de werknemer verricht uitsluitend arbeid op 40 of meer zondagen per 52 weken indien de betrokken medewerker voor dat geval heeft ingestemd.
Maximumarbeidstijden	
Arbeidstijd per dienst	12 uur
Arbeidstijd per week	60 uur
Arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 55 uur per week
Arbeidstijd per 16 weken	Gemiddeld 48 uur per week
<i>Afwijkingsmogelijkheid</i>	Bij collectieve regeling kan afgeweken worden van de 4 weken norm.
Aanvullende regels indien er sprake is van nachtdiensten (meer dan 1 uur arbeid tussen 00:00 uur en 06:00 uur)	
Minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur	14 uur (1 × per 7 × 24 uur in te korten tot 8 uur)
Minimumrust na een reeks van achtereenvolgende nachtdiensten (3 of meer)	46 uur

BIJLAGE VII**REFERENTIEFUNCTIERASTER IN HET KADER VAN DE
FUNCTIEWAARDERING**

Functie groep/ ORBA- score	Hoveniers	Groenvoor- zieners	Boomver- zorgers	Interieur- beplanters	Golfbanen	Diversen
00-39,5 1	Medewerker	Medewerker		Medewerker	Medewerker	
40-59,5 2	Assistent Hovenier	Assistent Groen- Voorziening	Assistent Boom- verzorgers			Machinist
60-79,5 3	Hovenier	Groen- Voorziener	Boom- verzorgers	Service- medewerker Interieur- beplanting		
80-99,5 4	Hovenier A	Groen- voorzieners A			Greenkeeper	Machinist A
100-119,5 5	Allround Hovenier Voorman	Voorman/ Wijk- Beheerder	Allround Boom- verzorgers	Teamleider Interieur- beplanting		Machinist/ Voorman Monteur
120-139,5 6	Voorman A	Voorman A	Voorman A		Hoofd Green- keeper	

BIJLAGE VII A HANDBOEK 'FUNCTIEWAARDERING GROENE SECTOR'

Het handboek functiewaardering is niet gewijzigd ten opzichte van het handboek dat bij SZW is ingediend bij de cao Hoveniers voor de periode van 1 januari 2006 tot en met 28 februari 2007 en is in desbetreffende cao opgenomen onder bijlage XV. Dit handboek (bijlage XV) is algemeen verbindend verklaard op 22-08-2006 (Staatscourant 2006, nr. 163) en vormt integraal onderdeel van deze cao (zie artikel 3).

Een medewerker heeft het recht om bezwaar en beroep aan te tekenen tegen het door de werkgever genomen indelingsbesluit.

Bezwaar en beroep zijn mogelijk als de werknemer van mening is dat zijn functie niet of (bij functiewijziging) niet meer juist is beschreven en ingedeeld.

De hierop betrekking hebbende procedure bestaat uit 2 onderdelen of fasen:

- bezwaarfase (bij de eigen werkgever)
- beroepsfase (bij de geschillencommissie van de cao)

Bezwaarfase:

Voordat een werknemer bezwaar aantekent, dient hij eerst in goed overleg met zijn werkgever te trachten tot een oplossing van het geschil te komen. De werknemer moet zijn bezwaar binnen 30 dagen na bekendmaking van het indelingsbesluit schriftelijk indienen bij de werkgever. Op zijn beurt moet de werkgever binnen 30 dagen na ontvangst van het bezwaar, schriftelijk uitspraak doen of de oorspronkelijk indeling wordt gehandhaafd of gewijzigd.

Als de werkgever niet binnen de termijn van 30 dagen uitspraak doet, mag de werknemer dit opvatten als een afwijzing.

Dit geeft de werknemer dan het recht om gebruik te maken van de beroepsfase.

Beroepsfase:

Als de bezwaarfase voor de werknemer geen bevredigende oplossing oplevert, kan hij beroep instellen bij de geschillencommissie van de cao. Deze beroepsmogelijkheid geldt zowel voor georganiseerde als niet georganiseerde werknemers. De stemverhouding tussen werknemers en werkgevers is één op één.

Een beroepschrift moet binnen 15 dagen na de interne behandeling van het 'bezwaar' schriftelijk zijn aangemeld bij de geschillencommissie van de cao. Indien de werkgever niet binnen de in de bezwaarfase genoemde termijn van 30 dagen uitspraak heeft gedaan, moet een beroepschrift binnen 15 dagen na de laatste dag van die termijn zijn aangemeld.

De geschillencommissie van de cao zal vervolgens aan de indiener van het beroep, en diens werkgever, verzoeken om de volgende stukken:

- de inhoud van de functie waarop het beroep betrekking heeft (ingevuld ORBA-vragenformulier of functieomschrijving, waarin de inhoud van de functie voldoende duidelijk is omschreven, beide voor akkoord ondertekend door zowel functie vervuller als werkgever)
- het indelingsformulier waarmee de werkgever het indelingsbesluit aan de werknemer heeft medegedeeld
- de schriftelijke uitspraak van de werkgever uit de bezwaarfase
- een schriftelijke motivering van de werknemer waarom hij beroep aantekent tegen de indeling van zijn functie.

De geschillencommissie van de cao beoordeelt in hoeverre het voorgelegde beroep ontvankelijk is. Met andere woorden, heeft het beroep daadwerkelijk betrekking op een indelingsgeschil of spelen er andere zaken die niets met het indelen van de functie te maken hebben?

Als de geschillencommissie van de cao het beroep in behandeling neemt, laat zij zich bijstaan door functiewaarderingsdeskundigen van werkgevers en werknemersorganisaties. Een unaniem advies van deze deskundigen zal door de geschillencommissie van de cao, overgenomen worden. De geschillencommissie van de cao en/of de functiewaarderingsdeskundigen kunnen besluiten om de betrokken partijen bij de behandeling van het beroep uit te nodigen voor een mondelinge toelichting. De geschillencommissie van de cao doet binnen een termijn van maximaal 3 maanden na ontvangst van het beroep uitspraak. Deze uitspraak is bindend voor betrokken partijen.

BIJLAGE IX**ADRESSEN, TELEFOON- EN FAXNUMMERS VAN DE ORGANISATIES DIE
DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET
HOVENIERSBEDRIJF IN NEDERLAND HEBBEN AFGESLOTEN**

	<u>Tel.nr.</u>	<u>Fax.nr.</u>
Branchevereniging VHG De Molen 30 3994 DB HOUTEN Postbus 1010 3990 CA HOUTEN e-mail: info@vhg.org www.vhg.org	030-6595550	030-6595655
FNV Bondgenoten Varrolaan 100 3584 BW UTRECHT Postbus 9208 3506 GE UTRECHT e-mail hovenierssector: dehovenier@bg.fnv.nl www.fnvbondgenoten.nl	0900-9690	
CNV Vakmensen Tiberdreef 4 3561 GG UTRECHT Postbus 2525 3500 GM Utrecht e-mail: info@cnv.vakmensen.nl www.cnvvakmensen.nl	030-7511007	

BIJLAGE X**ADRESSEN, TELEFOON- EN FAXNUMMERS VAN ACHMEA VITALE, BPL,
SAZAS EN COLLAND ARBEIDSMARKTBELEID ***

	<u>Tel.nr.</u>	<u>Fax.nr.</u>
Achmea Vitale (Hoofdkantoor) Postbus 207 3454 ZL DE MEERN Rijnzathe 10 3454 PV DE MEERN	0800-1901	
Achmea Vitale regiokantoren Adressen via: www.achmeavitale.nl		
BPL Pensioen Bezoekadres: Europaweg 27 9723 AS Groningen Postbus 451 9700 AL Groningen www.bplpensioen.nl	050-5223000	
Colland Arbeidsmarkt Backoffice Colland Postbus 3189 5902 RD Venlo www.collandarbeidsmarkt.nl info@colland-administratie.nl	0900- 0401328	
Colland Bestuursbureau P/a Actor Bureau voor sectoradvies Stationsweg 1 3445 AA Woerden	088-3292030	088-3292031
Sazas Postbus 104 2300 AC Leiden Dellaertweg 1 2316 WZ Leiden E-mail: info@sazas.nl	071- 5689199	

TREFWOORDENREGISTER *

A

Achmea Vitale

Bijlage X

Administratief personeel

Artikel 1 (lid 2) en 3 (lid 3)

Adoptieverlof

Artikel 51, Bijlage IV

ADV-dagen

Artikel 1A en 18

Arbeidsongeschiktheid

Artikel 48 (lid 3)

Arbeidstijd

Artikel 17

Flexibiliteit

Artikel 19

Onwerkbaar weer en gebrek aan werk

Artikel 12

Seniorenregeling

Artikel 61, 61A en 61 B

Werkschema

Artikel 18

Adressen

Bijlage IX t/m XI

Cao-partijen

Bijlage IX

Overig

Bijlage X

Arbeidstijd

Artikel 14

Arbeidstijdenwet

Bijlage IV en Bijlage VI

Overschrijding

Artikel 20

Tijdstippen van aanvang en einde werkdag

Artikel 17

Vakopleiding

Artikel 26, 26A, 26B en 27B

Arbeidsomstandigheden

Artikel 64, Bijlage I

Arbeidsgezondheidskundig onderzoek

Artikel 64

Arbeidsongeschiktheid

Artikel 56 en 70

Arbeidstijd

Artikel 14 (lid 1c)

Betalingsverplichtingen werkgever

Artikel 58, Bijlage II

Controlevoorschriften

Artikel 57

Opzegging

Artikel 57

Szasz

Bijlage III C

Vakantierechten

Artikel 48

Verzuimbegeleiding

Artikel 59

Werken bij derden

Artikel 10 (lid 3)

Ziekmelding

Artikel 57 (lid 2)

Arbeidsovereenkomst

Artikel 6

Arbeidsgehandicapte werknemer

Artikel 1A

Beloning

Artikel 30

Arbo

Artikel 57

Aanlooptrede

Artikel 5, 21, 22, 24 en 26

B

BBL(-opleiding)

Artikel 1 A (lid 1 t), 21, 26, 26 A,
26B, 27

Bedrijfsbeëindiging	Artikel 71A
Bedrijfsinkrimping	Artikel 71A
Bedrijfsleiders	Artikel 3 (lid 3)
Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL)	Artikel 67, Bijlage III A
Bedrijfssluiting	Artikel 47 (lid 5)
Bedrijfstak	Artikel 1A
Begravenis	Artikel 49 (lid 1a)
Begrippen	Artikel 1A
Beloning, zie Lonen	
Bereikbaarheidsvergoeding	Artikel 34A
Beroepspraktijk vormingsovereenkomst	Artikel 1A (sub t) 7, 8, 9
Bestrijdingsmiddelen	Artikel 64 (lid 3)
Boomverzorgingswerkzaamheden	Artikel 1, 1A
Branchevereniging VHG	Bijlage IX
Burgerlijk Wetboek	Bijlage IV, 1VA
C	
Cao partijen	Bijlage IX
CNV Vakmensen	Bijlage IX
Colland Arbeidsmarktbeleid	Bijlage X
Fondsen	Bijlage III
Sociale fondsen	Artikel 69
Stichting	Artikel 61, 61A, 61B en 63
Commit (zie Achmea Vitale)	Bijlage X
Consignatiediensten	Artikel 1A (sub u), 17 (lid 4), 34A
Cursussen	Artikel 27 (lid 4) en 28
Arbeidstijd	Artikel 14 (lid 1e)
D	
Dak- en gevelbegroeningswerkzaamheden	Artikel 1, 1A
Deeltijd	Artikel 7 (lid 3 t/m lid 7)
Deeltijdwerker	Artikel 1A
Meeruren	Artikel 7 (lid 6), 33
Einde dienstverband	Artikel 41
Minder werken	Artikel 60, 61 en 63

Dienstjubileum	Artikel 36
Dienstverband	Artikel 7 t/m 9
Arbeidsongeschiktheid	Artikel 57 (lid 10)
Beëindiging	Artikel 9
Bepaalde tijd en onbepaalde tijd	Artikel 7
Beroepspraktijk vormingsovereenkomst	Artikel 7, 8, 9
Deeltijd	Artikel 7
Dienstverband	Artikel 7, 8, 9
Gebrek aan werk	Artikel 19
Ontslag	Artikel 9, 66
Onwerkbaar weer	Artikel 12, 19
Opzegging	Artikel 7, 9
Voortzetting en wederindienstneming	Artikel 9
Dispensatie	Artikel 77
E	
EHBO Artikel 64	
Einde dienstverband	Artikel 9 (lid 1)
Echtgenoot	Artikel 1A
F	
Feest- en gedenkdagen	Artikel 15, 32 en 47
Feitelijk loon	Artikel 32
Overwerk	Artikel 33
Vakantiedagen	Artikel 47
Feitelijk loon	Artikel 1A
Flexibiliteit	Artikel 19
Florium	Artikel 26 B
FNV Bondgenoten	Bijlage IX
Functie	
Functie-indeling	Artikel 3
Bedragen	Artikel 21
Functiewaardering	Artikel 22
Referentiefunctieraster	Bijlage VII
Bezwaar en beroep	Bijlage VIII
Functioneren	Artikel 21A (lid 5), (lid 6)
Fusie	Artikel 71A
G	
Gelegenheidsarbeider	Artikel 5
Geschillen	Artikel 74
Geschillencommissie	Artikel 73, Bijlage I en VIII
Overige geschillen	Artikel 74

Gewetensbezwaren	Artikel 66
Grondwerkzaamheden	Artikel 1A
Greenkeeperwerkzaamheden	Artikel 1, 1A
Groenvoorzieningwerkzaamheden	Artikel 1, 1A
H	
Hoveniersbedrijf	Artikel 1A
Hovenierswerkzaamheden	Artikel 1, 1A
Hulpkrachten	Artikel 5
Huwelijk	Artikel 1A, 49
I	
Indeling arbeidsdag	Artikel 16
Instromers	Artikel 5A
Interieurbepantingswerkzaamheden	Artikel 1, 1A
Islamitische vastentijd	Artikel 15
J	
Jeugdige werknemers	Artikel 2
Beloning	Artikel 22, 24
Beloning jeugdige werknemers met kinderen	Artikel 25
Loonbetaling bij vakopleiding	Artikel 27
Vakopleiding	Artikel 26, 26A en 26 B
Jubileum	
Huwelijksjubileum	Artikel 49
Dienstjubileum	Artikel 36
K	
Keten van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten	Artikel 8
Kort verzuimverlof	
Met behoud van loon	Artikel 49
Zonder behoud van loon	Artikel 50
Kortdurend zorgverlof	Bijlage V
Kraamverlof	Artikel 53, Bijlage V
L	
Langdurig zorgverlof	Bijlage V
Leeftijd	Artikel 2
Leerling	Artikel 1A, 21A, 26, 26A, 26B en 27
Levensfasebewust personeelsbeleid	Artikel 72

Loon	Artikel 22
Arbeidsgehandicapte werknemer	Artikel 30
Arbeidsongeschiktheid en regresrecht	Artikel 58
Bedragen	Artikel 21
Feitelijk loon	Artikel 1A en 22A
Garantieregeling fuwa	Artikel 22 (lid 2)
Jaarloon	Artikel 1A
Jeugdige werknemers	Artikel 24, 25
Loonsverhogingen	Artikel 22
Loonspecificatie	Artikel 22
Toelichting van loonschalen	Artikel 21A
Uitvoerders, administratief personeel en bedrijfsleiders	Artikel 3
Uitzendkrachten	Artikel 4
Vakantiewerker	Artikel 22
Looptijd cao	Artikel 78
M	
Maaltijdvergoeding	Artikel 40
Maandloon	Artikel 1A
Medische verzorging	Artikel 49 (lid 3)
N	
Nachtdienst	Artikel 17 (lid 3), Bijlage VI
Nachtvergoeding	Artikel 38
O	
Ondernemingsraad	Bijlage I
Ondertrouw	Artikel 49 (lid 1a)
Ontslag	Artikel 10, 57
Onwerkbaar weer	Artikel 12
Oproepkrachten	Artikel 7
Opstappunt	Artikel 1A, 37
Opzegging	
Proeftijd	Artikel 9
Werknemer	Artikel 9,
Werkgever	Artikel 9,
Oudere werknemers	Artikel 2
Mogelijkheid tot minder werken	Artikel 60, 61, 61A, 61B
Aanvulling WAO-, WIA- of uitkering en WW-uitkering	Bijlage III D
Ouderschapsverlof	Artikel 55, Bijlage V
Overlijden	Artikel 1A, 49
Overlijdensuitkering	Artikel 41A

Overdracht bedrijfszeggenschap	Artikel 71A
Overschrijding arbeidstijd	Artikel 20
Overwerk	Artikel 33, Bijlage VI
Overuren	Artikel 17 (lid 2)
Uurloon	Artikel 33 (lid 1)
P	
Pauze Artikel 14 (lid 1f)	
Arbeidstijdenwet	Bijlage IV, VI
Pensioen	Artikel 67, Bijlage III A
Pensioenfonds	zie Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL)
Periodiek	Artikel 21A
Proeftijd	Artikel 6 (lid 4) en Bijlage IV
Dienstverband voor onbepaalde tijd	Artikel 7 (lid 2)
Protocollen	Bijlage I
R	
Referentiefuncties	Artikel 3
Regresrecht	Artikel 58
Reiskostenvergoeding	Artikel 38
Oudere werknemers	Artikel 61 (lid 3f), 61A (lid 3f)
Reistijdenvergoeding	Artikel 37
Reorganisatie	Artikel 71A
Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)	Artikel 64A
Rusttijden	Artikel 16, Bijlage VI
S	
Samenwonen	Artikel 49 (lid 2)
Sazas	Artikel 70, Bijlage III C
Schafttijden	Artikel 16 (lid 2, lid 3), 17 (lid 1)
Schuil- en schaftgelegenheden	Artikel 64 (lid 5)
Scholing	Artikel 26 t/m 28
Beroepspraktijk vormingsovereenkomst	Artikel 8
Schorsing	Artikel 11

Seniorenregeling Aanvulling WAO-uitkering en WW-uitkering	Artikel 60, 61, 61A en 61B, Bijlage I Bijlage IIID
Sociale Zaken	Artikel 65
Sociale fondsen Suwas I Suwas II Fondsen in relatie tot Colland	Artikel 69 Artikel 68, Bijlage III B Bijlage III D Bijlage III, III A en III C
Spaarloonregeling	Artikel 31
Spuitwerkzaamheden	Artikel 64 (lid 2)
Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid	Artikel 61, 61A, 61B, 63, 69
Syntrus Achmea Pensioenbeheer	Bijlage III A
T	
Tijdvak cao	Artikel 78
Toeslag Werkkleding en veiligheidsmiddelen Vakantie Vervanging	Artikel 39 Artikel 44 Artikel 21A (lid 7)
Toetreders Beloning	Artikel 5A Artikel 23 (lid 2)
Toolbox-meetings Arbeidstijd	Artikel 29 Artikel 14 (lid 1e)
Tussentijdse wijzigingen	Artikel 76
U	
Uitkeringsgerechtigde	Artikel 5
Uitkeringsreglement BBL	Artikel 26B
Uitvoerders	Artikel 1 en 3
Uitzendbureau en uitzendkrachten Keten van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten	Artikel 4 Artikel 8
Uurloon Overwerk	Artikel 1A, 17 Artikel 33 (lid 1)
V	
Vakantie Arbeidsongeschiktheid Bedrijfssluiting Loon Oudere werknemers Vakantiedagen Vakantieuren	Artikel 48 Artikel 47 (lid 6) Artikel 43 Artikel 61, 61A, 61B en 63 Artikel 42, 42A, 47 Artikel 42, 42A, 47

Vakantierechten	Artikel 45
Vakantietoeslag	Artikel 44 en 45
Vakbondscontributie	Artikel 71
Vakbondsfaciliteiten	Artikel 71
Vakopleiding	Artikel 26, 26A en 26B
Voorwaarden loonbetaling	Artikel 27
Vakorganisatie	
Adressen	Bijlage IX
Bezoek vergadering	Artikel 50
Scholingsverlof	Artikel 50
Veiligheidsmiddelen	Artikel 39
Vergoedingen	
Bereikbaarheidsvergoeding	Artikel 34A
Consignatiedienst	Artikel 34A (lid 4)
Maaltijdvergoeding	Artikel 40
Reiskostenvergoeding	Artikel 38
Reistijdenvergoeding	Artikel 37
Verhuizing	Artikel 49 (lid 1a 4 ^e)
Reiskosten	Artikel 38 (lid 3)
Verlof	
Adoptieverlof	Bijlage V
Calamiteitenverlof	Artikel 49
Kort verzuimverlof	Artikel 49, 50
Kortdurend zorgverlof	Bijlage V
Kraamverlof	Artikel 53, Bijlage V
Langdurig zorgverlof	Bijlage V
Ouderschapsverlof	Artikel 55, Bijlage V
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	Bijlage V
Vakantie	Artikel 42 e.v.
Verrekening arbeidsuren einde dienstverband	Artikel 41
Vervroegde uittreding	Bijlage III B
Regeling vrijwillig vervroegd uittreden	Artikel 68
W	
Wederindienstneming	Artikel 9
Weersomstandigheden	Artikel 12
Werken bij derden	Artikel 10
Werkgelegenheid	Bijlage I
Werkgevers	Artikel 1A
Werkingsfeer	Artikel 1, Bijlage I

Werkkleding	Artikel 39
Werknemers	Artikel 1A
Arbeidsgehandicapte	Artikel 30
Afroepkrachten	Artikel 7
Gelegenheidswerker	Artikel 5
Hulpkrachten	Artikel 5
Instromers	Artikel 5 A
Jeugdige	Artikel 2, 24
Oudere	Artikel 2
Uitzendkracht	Artikel 4
Vakantiewerker	Artikel 22 (lid 6)
Vakvolwassen	Artikel 2
Werkoverleg	Artikel 29
Arbeidstijd	Artikel 14 (lid 1e)
Werkroosters	Bijlage II
Werkschema	Artikel 17
Wet Arbeid en Zorg	Bijlage V
Wetsartikelen BW, BBA, Arbeidstijdenwet	Bijlage IV
WIA	Artikel 56, Bijlage III D
WW oudere werknemers	Bijlage III D
WAO oudere werknemers	Bijlage III D
Z	
Ziekte	Artikel 58
Collectief fonds	Bijlage III C
Controlevoorschriften & Ziekmelding	Artikel 57
Ziekmelding	Artikel 57
Betalingsverplichtingen werkgever arbeidsongeschiktheid	Artikel 58
Regresrecht	Artikel 58
Verzuimbegeleiding	Artikel 59
Opbouw vakantiedagen	Artikel 48
Zorgverlof	Bijlage V
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	Artikel 51, Bijlage V