

## INHOUDSOPGAVE

	Pag.
<b>Voorwoord</b>	
<b>Hoofdstuk I Begripsbepalingen en werkingsfeer</b>	<b>5</b>
I    Begripsbepalingen	5
Artikel 1    Begripsbepalingen	5
II   Werkingsfeer	6
Artikel 2    Werkingsfeer	6
<b>Hoofdstuk II Looptijd en wijziging</b>	<b>8</b>
I    Looptijd	8
Artikel 3    Looptijd	8
II   Wijziging	8
Artikel 4    Tussentijdse wijzigingen	8
<b>Hoofdstuk III De arbeidsovereenkomst en wederzijdse verplichtingen</b>	<b>9</b>
I    Arbeidsovereenkomst	9
Artikel 5    Soorten dienstverbanden	9
Artikel 6    Arbeidsovereenkomst	9
Artikel 7    Gelegenheidsarbeid	10
Artikel 8    Uitzendbureaus	10
Artikel 9    Proeftijd	11
Artikel 10   Nevenbetrekking	11
Artikel 11   Einde van de dienstbetrekking	11
Artikel 12   Einde van de dienstbetrekking bij arbeidsongeschiktheid	13
II   Verplichtingen van werkgever en werknemer	13
Artikel 13   Antidiscriminatie	13
Artikel 14   Loonbriefjes	13
Artikel 15   Afrekening vakantierechten	14
Artikel 16   Ziekmelding en controlevoor- schriften	14
Artikel 17   Sollicitaties	14
Artikel 18   Vacaturemelding	15
Artikel 19   Opnieuw in dienst nemen	15
Artikel 20   Gedragslijn bij fusie, reorganisatie, bedrijfsovername en beëindiging	15

<b>Hoofdstuk IV</b>	<b>Arbeidstijden</b>	<b>16</b>
	Artikel 21	Begin en einde van de arbeidstijd 16
	Artikel 22	Normale arbeidstijden 16
	Artikel 23	Roostervrije dagen (atv-dagen) 17
	Artikel 24	Verschuiving van de arbeidstijd 18
	Artikel 25	Maximum arbeidstijd inclusief overwerk 18
	Artikel 26	Arbeid op zaterdag, zon-, feest- en gedenkdagen 19
	Artikel 27	5 mei 19
	Artikel 28	Overwerk 19
	Artikel 29	Ploegendienst 20
	Artikel 30	Wet aanpassing Arbeidsduur 20
<b>Hoofdstuk V</b>	<b>Onderbreking van de werkzaamheden</b>	<b>21</b>
	Artikel 31	Onwerkbaar weer 21
	Artikel 32	Overbruggingsregeling vaste dienst- verbanden met overbrugging 21
<b>Hoofdstuk VI</b>	<b>Loon en vakantietoeslag</b>	<b>23</b>
I	Loon	23
	Artikel 33	Functiegroepen 23
	Artikel 34	Toepassing functiegroepen 24
	Artikel 35	Cao-loon 25
	Artikel 36	Loon over vakantiedagen 30
	Artikel 37	Tariefloon 31
	Artikel 38	Aanvulling WW-uitkering bij werktijdverkorting 31
	Artikel 39	Mindervalide werknemers 31
	Artikel 40	Werknemers met een gedeeltelijke werkweek 31
	Artikel 41	Feest- en gedenkdagen 31
	Artikel 42	Jubileumuitkering 31
	Artikel 43	Indexering 32
II	Werknemers die een opleiding volgen	33
	Artikel 44	Beroepsonderwijs 33
	Artikel 45	Cao-loon 34
III	Vakantietoeslag	35
	Artikel 46	Vakantietoeslag 35
	Artikel 47	Vakantierechten tijdens ziekte en verzuim zonder loonbetaling 35
	Artikel 48	Afrekening vakantierechten 35
<b>Hoofdstuk VII</b>	<b>Toeslagen en vergoedingen</b>	<b>36</b>
I	Toeslagen	36
	Artikel 49	Ploegendienst 36
	Artikel 50	Beloning van overwerk 36
	Artikel 51	Toeslag voor werk op onaangename uren 37
	Artikel 52	Prestatietoeslag 37

	Artikel 53	Toeslag speciale vakkennis voor andere dan landbouwwerkzaamheden	37
II	Vergoedingen		38
	Artikel 54	Reiskosten woning-werk	38
	Artikel 55	Reistijdenvergoeding	38
	Artikel 56	Verlof en reisvergoeding	39
	Artikel 57	Bereikbaarheidsvergoeding	39
	Artikel 58	Werkkleding en kledingvergoeding	39
	Artikel 59	Huisvestingsvergoeding	40
<b>Hoofdstuk VIII Vakantie en verlof</b>			<b>41</b>
I	Vakantie		41
	Artikel 60	Vakantiedagen	41
	Artikel 61	Vakantiedagen tijdens ziekte alsmede tijdens verzuim zonder loonbetaling	42
II	Verlof		42
	Artikel 62	Kort verzuim met behoud van loon	42
	Artikel 63	Kort verzuim zonder doorbetaling van loon	44
	Artikel 64	Prepensioneringsverlof en educatief verlof	44
	Artikel 65	Scholingsverlof	44
III	Arbeid en zorg		44
	Artikel 66	Zwangerschaps-, bevallings- en adoptieverlof	44
	Artikel 67	Ouderschapsverlof	45
	Artikel 68	Kraamverlof	45
<b>Hoofdstuk IX Ziekte en arbeidsongeschiktheid</b>			<b>46</b>
	Artikel 69	Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht	46
	Artikel 70	Verzuimbegeleiding	48
	Artikel 71	Geen doorbetalingsverplichting werkgever	48
	Artikel 72	Gemoedsbezwaarden	48
<b>Hoofdstuk X Arbeidsomstandigheden en veiligheidsvoorschriften</b>			<b>49</b>
I	Arbeidsomstandigheden		49
	Artikel 73	Maatwerkregeling arbodienstverlening	49
	Artikel 74	Arbeidsgezondheidskundig onderzoek	50
	Artikel 75	Bedrijfshulpverlening	51
	Artikel 76	Arbeid door jeugdigen	51
	Artikel 77	Overleg over de aanschaf machines of werktuigen	51
II	Veiligheidsvoorschriften		51
	Artikel 78	Veiligheid	51

<b>Hoofdstuk XI</b>	<b>Faciliteiten werknemersorganisaties</b>	<b>52</b>
	Artikel 79	Vakbondscontactpersoon
	Artikel 80	Vakbondsfaciliteiten
		52
		52
<b>Hoofdstuk XII</b>	<b>Pensioen en Arbeidsmarktbeleid</b>	<b>53</b>
I	Pensioen	53
	Artikel 81	Pensioenregeling
	Artikel 82	Suwas-I (vervroegde uittreding)
		53
		53
II	Arbeidsmarktbeleid	53
	Artikel 83	Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid
	Artikel 84	Suwas-II
	Artikel 85	Vierdaagse werkweek voor senioren
	Artikel 86	Loonsom voor heffingen
		53
		54
		54
		54
<b>Bijlagen</b>		<b>55</b>
I	Protocol inzake tussentijd overleg tussen CUMELA Nederland, FNV Bondgenoten, CNV Bedrijvenbond en het Zwarte Corps	55
II	Regelingen binnen het samenwerkingsverband Colland	56
IIa	Behorend bij artikel 69 lid 9, overgangsbepalingen	58
III	BPL	60
IV	BPL-plus pensioen	63
V	Suwas I – vervroegde uittreding	64
VI	Suwas II – aanvulling WAO-uitkering oudere werknemers en aanvulling WW-uitkering oudere werknemers	65
VII	Overbruggingsfonds	66
VIII	Seniorenregeling	68
IX	Wet op de ondernemingsraden	70
X	Functieraster	72
XI	Adressen sociale partners, gegevens commissies en overige Organisaties	73
XII	Trefwoordenregister	75
XIII	Inhoudsopgave met verwijzing naar oude artikelnummers	79
XIV	Handboek Functiewaardering Loonwerksector	83

# Hoofdstuk I      Begripsbepalingen en werkingsfeer

## §1      Begripsbepalingen

### Artikel 1      Begripsbepalingen

1.      In deze cao wordt verstaan onder:

- 1e      Cao-loon: het bedrag dat vermeld staat in de loonschalen, of het bedrag dat daarvan is afgeleid op grond van de bepalingen over loonsverhogingen, leeftijd, functiegroep en functieschaal.
- 2e      Feitelijk loon: het cao-loon, of het hoger overeengekomen loon, of het naar tijdruimte vastgestelde loon.
- 3e      Persoonlijke toeslag: het verschil tussen het hoger overeengekomen loon en het cao-loon.
- 4e      Weekloon: het feitelijk loon dat hoort bij een normale arbeidstijd van 38 uur per week.
- 5e      Maandloon: het weekloon vermenigvuldigd met 52,2 en dan vervolgens gedeeld door 12.
- 6e      Uurloon: 1/38 deel van het feitelijk loon per week of 1/165,3 deel van het feitelijk loon per maand.
- 7e      “BTER” (Bedrijfstakeigenregeling) loon: 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.  
Niet onder het loon vallen:
  - a. hetgeen uit een vroegere dienstbetrekking als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964 wordt genoten met uitzondering van:
    - 1°. de uitkeringen en toeslag, genoemd in artikel 3a, tweede en derde lid, en de aanvullingen daarop van degene tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat;
    - 2°. hetgeen wordt genoten op grond van de artikelen 628, 628a en 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, alsmede hetgeen door de werknemer met een publiekrechtelijke dienstbetrekking wordt genoten op grond van naar aard en strekking overeenkomstige regelingen, en de aanvullingen daarop van degene tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat;
  - b. eindheffingsbestanddelen als bedoeld in artikel 31, eerste lid, onderdeel b tot en met h, van de Wet op de loonbelasting 1964;
  - c. een vergoeding als bedoeld in artikel 46 van de Zorgverzekeringswet;
  - d. uitkeringen op grond van een regeling als bedoeld in artikel 11, eerste lid, onderdeel j, onder 5°, van de Wet op de loonbelasting 1964;
  - e. het genot van een ter beschikking gestelde auto.
- 8e      Uitzendkracht: de natuurlijke persoon die via een uitzendbureau wordt uitgezonden om werkzaamheden te verrichten onder de feitelijke leiding van de werkgever zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub 3e.
- 9e      Uitzendbureau: de natuurlijke of rechtspersoon die een werknemer, zoals bedoeld onder 8e uitzendt naar de werkgever. Dit kan ook een handmatig loonbedrijf, detacheringbureau of andere derde zijn.
- 10e      Volwassen werknemer: de werknemer van 21 jaar en ouder.
- 11e      Jeugdige werknemer: de werknemer van 20 jaar en jonger.

- 12e Meeruren: de uren die gewerkt worden boven de normale arbeidstijd als bedoeld in artikel 22 lid 2 en die op basis van een verschuiving van arbeidstijd (artikel 24) schriftelijk zijn vastgelegd.
- 13e Waar in deze cao wordt gesproken over vergoedingen, zijn dit bruto vergoedingen. Afhankelijk van het fiscale klimaat op een bepaald moment kunnen deze vergoedingen wellicht netto verstrekt worden. Voor concrete vragen over vergoedingen kunt u terecht bij één van de cao partijen.
2. Voor de berekening van het recht op vakantiedagen (hoofdstuk VIII paragraaf 1) gelden de volgende begrippen:
- Vakantiejaar: de periode die loopt van 1 maart tot 1 maart van het daaropvolgende kalenderjaar.
  - Maand: een periode van 15 kalenderdagen of langer.
  - Werkdag: een dag – van maandag tot en met vrijdag – waarop de werknemer volgens het normale arbeidsrooster geheel of gedeeltelijk zou werken.

## **§2 Werkingssfeer**

### **Artikel 2 Werkingssfeer van de cao**

1. Deze cao is van toepassing op de werkgevers en werknemers in land- en tuinbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen.
- 1e Land- en tuinbouwwerktuigen exploiterende onderneming:  
Een onderneming waarin de activiteiten overwegend bestaan uit het met, aan of door machines en/of werktuigen voor derden verrichten van:
- landbouwambachtenwerkzaamheden;
  - cultuurtechnische werkzaamheden;
  - meststoffendistributie.
- 2e Landbouwambachtenwerkzaamheden:  
Werkzaamheden met, aan of door machines en werktuigen ten behoeve van de feitelijke plantaardige en dierlijke productie.
- Cultuurtechnische werkzaamheden:  
Werkzaamheden met, aan of door machines en werktuigen ten behoeve van de aanleg van groenvoorzieningen, de daarmee samenhangende drainage en grondwerken (bovenste grondlaag), alsmede het hiermee samenhangende onderhoud, met uitsluiting van baggerwerkzaamheden met specifiek baggermateriaal.
- Van de hierboven genoemde landbouwambachten- en cultuurtechnische werkzaamheden is eerst sprake, indien en voor zover geen bouw-/aanlegvergunning is vereist, met uitzondering van de vergunningen betrekking hebbend op de feitelijke plantaardige en dierlijke productie en/of de aanleg van groenvoorzieningen.
- Meststoffendistributie:  
Werkzaamheden met, aan of door machines en werktuigen ten behoeve van distributie van dierlijke meststoffen, of werkzaamheden met betrekking tot overige organische meststoffen ten behoeve van de agrarische sector.

3e Werkgevers:

Zij, die werkzaamheden (genoemd onder 2e) al dan niet in een land- en tuinbouwwerktuigen exploiterende onderneming doen verrichten, tenzij voor hen reeds een andere cao c.q. regeling van lonen en andere arbeidsvoorwaarden geldt.

4e Werknemers:

- a. Zij die bij een werkgever op arbeidsovereenkomst overwegend werkzaam zijn voor het verrichten van werkzaamheden genoemd onder 2e.
- b. Zij, die bij een werkgever op arbeidsovereenkomst werkzaam zijn en ingedeeld zijn in functiegroep F of hoger.
- c. Onder (4<sup>e</sup>) zijn niet begrepen directeuren van NV's of BV's.

2. Op werknemers die administratieve werkzaamheden verrichten en op of na 1 maart 2003 in dienst treden, is deze cao onverkort van toepassing. Als de werknemer vóór 1 maart 2003 reeds in dienst was, kan tussen werkgever en betreffende werknemer afgesproken worden, dat de tussen hen bestaande arbeidsvoorwaarden van kracht blijven voor zover het een onderdeel of de onderdelen uit artikel 21 lid 2, artikel 22 lid 6, artikel 33, artikel 34, artikel 35, artikel 45, artikel 50 lid 3, artikel 51 en artikel 58 betreft.

## **Hoofdstuk II          Looptijd en wijziging**

### **§1          Looptijd**

#### **Artikel 3          Looptijd**

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

### **§2          Wijziging**

#### **Artikel 4          Tussentijdse wijzigingen**

1.          Het kan voorkomen dat er gedurende de looptijd van de cao buitengewone omstandigheden zijn, die aanleiding geven tot het aanbrengen van tussentijdse wijzigingen. Werkgevers- en werknemerspartijen zijn bevoegd de wederpartij op te roepen om dit te bespreken. De wederpartij is verplicht aan dit verzoek te voldoen.
2.          Als er geen overeenstemming kan worden bereikt over de aan te brengen wijzigingen, wordt het geschil beslist door een arbitragecommissie. De partijen die bij de cao betrokken zijn, wijzen deze commissie zelf aan. De arbitragecommissie stelt de regels voor de behandeling van het geschil op.
3.          De uitspraak van de arbitragecommissie is voor partijen bindend.



## Hoofdstuk III De arbeidsovereenkomst en wederzijdse verplichtingen

### §1 Arbeidsovereenkomst

#### Artikel 5 Soorten dienstverbanden

Werknemers kunnen een vast of een los dienstverband hebben. Een arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden vastgelegd. Van de getekende arbeidsovereenkomst behouden de werkgever en de werknemer ieder een exemplaar.

1. Een vast dienstverband kan alleen voor onbepaalde tijd worden aangegaan.

Vaste dienstverbanden kunnen worden aangegaan:

- zonder overbrugging;
- met overbrugging volgens de cao Overbruggingsfonds. Deze dienstverbanden worden hierna 'vast dienstverband met overbrugging' genoemd.

Omvang vaste dienstverbanden:

- a. volledige werkweek (38 uur);
- b. deeltijd

Deeltijddienstverbanden hebben een vastgelegd arbeidspatroon dat aan de volgende voorwaarden voldoet:

- De werknemer werkt minimaal zes uur per week.
- Een werkdag telt minimaal 3 aaneengesloten uren.
- In de schriftelijke arbeidsovereenkomst staan: het aantal overeengekomen uren per week en de dag of dagen dat er gewerkt kan worden. De werkgever en de werknemer bepalen minimaal een week van tevoren, in onderling overleg, de dag of dagen waarop de werknemer werkt.

Dit arbeidspatroon geldt niet als voorwaarde voor de functies 'medewerker huishoudelijke dienst' en 'algemeen medewerker onderhoud' in functiegroep B en de functie 'administratief medewerker I' in functiegroep C.

2. Een los dienstverband kan, ongeacht het aantal arbeidsuren, voor bepaalde tijd of voor bepaald werk worden aangegaan.
3. Voor deeltijddienstverbanden gelden de bepalingen uit deze cao naar rato van het % dienstverband.

#### Artikel 6 Arbeidsovereenkomst

1. De schriftelijke arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 5 moet de volgende elementen bevatten:

- de aard en de duur van het dienstverband (vast zonder overbrugging, vast met overbrugging, los voor bepaalde tijd, los voor bepaald werk);
- voor zover van toepassing: een melding dat geen proeftijd is overeengekomen;
- de aanvang van de dienstbetrekking;
- de functie;
- de functiegroep;
- de functieschaal;

- bij een gedeeltelijke werkweek: de overeengekomen arbeidstijd;
- bij een vast deeltijddienstverband (artikel 5 lid 1 sub b): het arbeidspatroon;
- de cao die van toepassing is;
- bepalingen over andere onderwerpen waarover partijen een regeling wensen.

Van de getekende arbeidsovereenkomst behouden de werkgever en de werknemer ieder een exemplaar.

2. Als de functie tussentijds wijzigt, moet dit in een overeenkomst worden vastgelegd. Dit is niet nodig als het een tijdelijke functiewijziging van korte duur is.
3. Bepalingen die in strijd zijn met deze cao zijn nietig.

## **Artikel 7      Gelegenheidsarbeid**

1. In deze cao wordt onder 'gelegenheidsarbeider' verstaan:
  - a. De groep scholieren en studenten zoals bedoeld in de artikelen 3.13 lid 1 sub a van de Regeling ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv).
  - b. De overige categorieën arbeiders zoals bedoeld in het voormalig Besluit Gelegenheidsarbeiders sector Agrarisch Bedrijf te weten huisvrouwen/-mannen, asielzoekers en de zelfstandige boer die werkzaam is als gelegheidswerker.
  - c. De uitkeringsgerechtigde zoals bedoeld in artikel 51 lid 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).
2. Voor de gelegheidsarbeider zoals bedoeld in lid 1 sub a en b geldt de voorwaarde dat hij maximaal acht aaneengesloten weken per kalenderjaar in dienstbetrekking mag staan tot dezelfde werkgever.
3. Voor de uitkeringsgerechtigde zoals bedoeld in lid 1 sub c gelden de volgende voorwaarden:
  - De uitkeringsgerechtigde heeft een dienstbetrekking van maximaal zes aaneengesloten weken.
  - De werkgever is in het kalenderjaar niet eerder een dienstbetrekking met deze uitkeringsgerechtigde aangegaan.
  - In het kalenderjaar is niet eerder vrijstelling van de premies werknemersverzekeringen door de Belastingdienst verleend inzake een dienstbetrekking van deze uitkeringsgerechtigde.
4. De gelegheidsarbeiders worden beloond volgens het wettelijke bruto minimumloon dat voor hen geldt.
5. Vakantierechten worden bij iedere loonbetaling afgerekend met een toeslag van 20% op het loon.
6. Cao-partijen adviseren de bedrijfstakfondsen om de werkgever en de gelegheidsarbeider vrijstelling te verlenen van betaling van premies voor deze fondsen.

## **Artikel 8      Uitzendbureaus**

1. De onderneming kan gebruik maken van de diensten van uitzendbureaus als de bedrijfsomstandigheden daar naar het oordeel van de werkgever aanleiding toe geven.
2. De bepalingen in deze cao over de lonen en de overige vergoedingen zijn van toepassing op uitzendkrachten die:
  - a. vakkracht zijn; of
  - b. langer dan 26 weken hebben gewerkt bij dezelfde inlenende werkgever en voor hetzelfde uitzendbureau.

3. De vakkracht bedoeld in lid 2 sub a is een werknemer die een functie uitoefent in functiegroep D of hoger. Deze functies zijn terug te vinden in het Handboek Functiewaardering Loonwerksector behorend bij deze cao.
4. De cao voor Uitzendkrachten is tijdens de eerste 26 gewerkte weken van toepassing op uitzendkrachten zoals bedoeld in lid 2 sub b. Bij een onderbreking van de werkzaamheden bij dezelfde inlenende werkgever van 26 weken of meer begint de periode van 26 weken opnieuw. De telling van 26 weken wordt niet onderbroken als er sprake is van opvolgend werkgeverschap zoals bedoeld in artikel 7:668a BW.
5. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat het uitzendbureau de arbeidsvoorwaarden toepast die, volgens dit artikel, op de uitzendkrachten van toepassing zijn.

## **Artikel 9 Proeftijd**

1. Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van twee maanden.
2. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt een proeftijd van:
  - a. één maand, als de overeenkomst is aangegaan voor minder dan twee jaar;
  - b. twee maanden, als de overeenkomst is aangegaan voor twee jaar of langer.
3. Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, geldt een proeftijd van een maand. Dit is het geval bij een arbeidsovereenkomst voor een bepaald werk.
4. Nietig is:
  - Elk beding waarin voor de werkgever een andere proeftijd geldt dan voor de werknemer.
  - Elk beding waarin de proeftijd langer is dan de in dit artikel toegestane termijn.
  - Elk beding waarin door het aangaan van een nieuwe proeftijd de totale proeftijd langer is dan de toegestane termijn.
5. Als in de arbeidsovereenkomst geen proeftijd is opgenomen, gelden de proeftijden zoals beschreven in dit artikel. Als de werkgever en de werknemer overeenkomen dat er geen proeftijd is, dan moet dit expliciet in de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd.

## **Artikel 10 Nevenbetrekking**

Een werknemer met een voltijds dienstverband mag alleen betaald werk voor derden verrichten als zijn werkgever hem daarvoor schriftelijke toestemming heeft gegeven. Zie in dit verband ook artikel 71 sub e.

## **Artikel 11 Einde dienstbetrekking**

Bij beëindiging van een vast of los dienstverband gelden voor de werkgever de volgende regels:

- De werkgever heeft voor beëindiging van een vast dienstverband en voor tussentijdse beëindiging van een los dienstverband voor bepaalde tijd of werk een ontslagvergunning nodig.
- De werkgever laat de werknemer weten dat hij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) toestemming gaat vragen voor het verlenen van ontslag.
- Opzeggingen mogen alleen plaatsvinden tegen het einde van een betalingsperiode (week, 4 weken of maand).
- De werkgever is verplicht om UWV de door haar gevraagde informatie te verstrekken.

## Vaste dienstverbanden

1. a. Als de werkgever een vast dienstverband wil opzeggen gelden de volgende termijnen:
  - a.a. twee maanden voor werknemers jonger dan 45 jaar;
  - a.b. drie maanden voor werknemers van 45 jaar en ouder, maar jonger dan 55 jaar;
  - a.c. vier maanden voor werknemers van 55 jaar en ouder.Als het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) toestemming heeft verleend voor ontslag zoals bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA), worden de hierboven onder a.b. en a.c. vermelde opzegtermijnen met één maand verkort.
- b. Als een werknemer een vast dienstverband wil opzeggen, geldt een opzegtermijn van twee maanden.
- c. Bij werknemers die een dienstwoning bewonen geldt voor de werkgever en de werknemer in afwijking van het gestelde onder a en b een opzegtermijn van tenminste drie maanden.
- d. De dienstbetrekking van een vaste werknemer eindigt zonder opzegging van rechtswege aan het einde van de normale betalingsperiode waarin hij 65 jaar wordt.

## Losse dienstverbanden

2. a. De dienstbetrekking van losse werknemers die zijn aangenomen voor bepaalde tijd of voor bepaald werk, eindigt zonder opzegging van rechtswege door het verstrijken van die tijd of door de voltooiing van dat werk.
- b. Een los dienstverband dat is aangegaan voor bepaalde tijd of voor bepaald werk, kan met inachtneming van de opzegtermijn uit artikel 7:672 BW tussentijds worden opgezegd.
- c. Bij elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of bepaald werk tussen dezelfde werkgever en werknemer geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd als meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of voor bepaald werk elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van maximaal zeven dagen.  
Als deze arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of bepaald werk tussen dezelfde werkgever en werknemer elkaar opvolgen met tussenpozen van maximaal zeven dagen en deze arbeidsovereenkomsten samen een periode van meer dan 36 maanden beslaan (tussenpozen inbegrepen) is er sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf de dag dat deze 36 maanden worden overschreden.
- d. Sub c is ook van toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van het verrichte werk redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
- e. Sub c, tweede alinea is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor minder dan drie maanden en die onmiddellijk volgt op een arbeidsovereenkomst tussen dezelfde werkgever en werknemer van 36 maanden of langer.
- f. Als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand komt zoals bedoeld onder c en d, is dit een vast dienstverband met overbrugging, tenzij werkgever en werknemer expliciet een vast dienstverband zonder overbrugging overeenkomen.
- g. Sub c tot en met f zijn niet van toepassing op losse werknemers die zijn aangenomen voor bepaalde tijd of voor bepaald werk en die inmiddels 65 jaar zijn geworden.

## **Artikel 12      Einde van de dienstbetrekking bij arbeidsongeschiktheid**

1. Als de werknemer meer dan twee jaar ziek is (ongeacht het arbeidsongeschiktheidspercentage) en de arbeidsdeskundige stelt vast dat er binnen het bedrijf van de werkgever geen passende re-integratiemogelijkheden zijn dan kan het dienstverband worden beëindigd. Hierbij geldt als voorwaarde dat er volgens het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV) voldoende re-integratieactiviteiten door de werkgever zijn verricht.
2. Als de werkgever volgens UWV onvoldoende re-integratieactiviteiten heeft verricht, is na een periode van tweeënhalf jaar ziekte ontslag wegens arbeidsongeschiktheid mogelijk.
3. Voor het gestelde in lid 1 en 2 geldt dat de werknemer zich moet houden aan de regels die in de onderneming bij ziekteverzuim gelden. Ook moet hij voldoende medewerking verlenen aan de re-integratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).
4. Als de werknemer zonder gegronde redenen geen of onvoldoende medewerking verleent aan bovenstaande bepalingen heeft de werkgever de mogelijkheid om de loonbetaling inclusief de aanvulling te staken mits hij de werknemer vooraf waarschuwt. In dit geval kan de werkgever, onverminderd wat is bepaald in lid 1 en 2, het dienstverband beëindigen via de daartoe aangewezen weg.
5. In afwijking van lid 1 en 2 en het bepaalde in artikel 7:670 lid van het Burgerlijk Wetboek geldt voor de werknemers die vóór 1 januari 2006 ziek zijn geworden een opzegverbod van 1 jaar.

## **§2      Verplichtingen van werkgever en werknemer**

### **Artikel 13      Antidiscriminatie**

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

### **Artikel 14      Loonbriefjes**

1. De werkgever is verplicht bij elke uitbetaling van het loon aan de werknemer een schriftelijke specificatie te verstrekken. Dit loonbriefje bevat:
  - het loonbedrag;
  - de bedragen waaruit het loonbedrag is samengesteld;
  - de bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden;
  - de onkostenvergoedingen;
  - het loon waarop een werknemer aanspraak heeft volgens de Wet minimum loon en minimumvakantiebijslag (rekening houdend met de leeftijd van de werknemer en de termijn waarover het loon berekend is);
  - de naam van de werkgever;
  - de naam van de werknemer;
  - de termijn waarop de uitbetaling betrekking heeft;
  - de overeengekomen arbeidsduur.
2. De werknemer is verplicht bij contante uitbetaling van het loon voor ontvangst te tekenen.

## **Artikel 15 Afrekening vakantierechten**

De werkgever is verplicht om de werknemer bij de beëindiging van de dienstbetrekking een verklaring te geven waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen en verlof zonder behoud van loon hij nog tegoed heeft.

## **Artikel 16 Ziekmelding en controlevoorschriften**

1. De werknemer moet zich bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en re-integratie houden aan de wettelijke bepalingen, de voorschriften van de arbodienst en de bedrijfsvoorschriften van de werkgever. De werkgever verstrekt de werknemer de voorschriften van de arbodienst.
2. Ziekmelding:  
De werknemer is verplicht ziekte zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk voor 9.00 uur dezelfde dag, te melden aan de werkgever, tenzij de werkgever andere instructies heeft verstrekt.
3. Geneeskundige hulp inroepen:  
De werknemer moet binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp inroepen. Hij dient zich gedurende het gehele verloop van de ziekte onder behandeling van de behandelende geneeskundige te stellen en diens voorschriften op te volgen.
4. Verplichting om thuis te blijven:  
De werknemer moet, overeenkomstig de voorschriften, beschikbaar zijn voor controle door de arbodienst.
5. Verblijf in buitenland:
  - a. De werknemer heeft voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming nodig van de werkgever. De werkgever kan hierover advies van de arbodienst inwinnen.
  - b. Op verzoek van de arbodienst wordt door of namens de werknemer een bewijs van arbeidsongeschiktheid verstrekt. Dit gebeurt bij de ziekmelding of op een door de arbodienst nader te bepalen tijdstip. Het bewijs moet zijn afgegeven door de officiële instantie die daarvoor in aanmerking komt in het desbetreffende land.
6. Hervatten bij herstel:
  - a. De werknemer hervat zijn werk zodra hij daartoe in staat is.
  - b. De werknemer hervat zijn werk zodra de arbodienst hem hiertoe in staat acht.
  - c. Als de werknemer op advies van de arbodienst bij een andere werkgever werk gaat verrichten, meldt hij dit onmiddellijk aan de werkgever.

## **Artikel 17 Sollicitaties**

1. Bij de vervulling van vacatures geeft de werkgever in beginsel voorrang aan de werknemers die bij hem in dienst zijn of in dienst zijn geweest en naar de functies hebben gesolliciteerd.
2. De werkgever geeft de vaste werknemer, waarvan het dienstverband door opzegging door de werkgever wordt beëindigd, vrij met behoud van loon om te solliciteren. De werknemer geeft de werkgever desgevraagd een schriftelijke verklaring waarin is aangegeven op welke uren hij een sollicitatiebezoek heeft afgelegd.

## **Artikel 18      Vacaturemelding**

Om de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen maakt de werkgever alle daarvoor van belang zijnde vacatures kenbaar aan het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). Als de werkgever op een andere wijze dan via bemiddeling door het CWI in een vacature voorziet, doet hij daarvan mededeling aan het CWI.

## **Artikel 19      Opnieuw in dienst nemen**

1. Als de werkgever binnen zes maanden na de beëindiging van een los dienstverband iemand in dienst wil nemen voor werkzaamheden van dezelfde aard, stelt hij - als aan de voorwaarden van lid 2 is voldaan - eerst de werknemer met wie hij het dienstverband voor deze werkzaamheden heeft beëindigd in de gelegenheid zijn vroegere werkzaamheden te hervatten.
2. Voorwaarden voor het opnieuw in dienst nemen zijn:
  - a. In de 24 maanden voor de beëindiging van het laatste dienstverband moeten er tussen de werkgever en de werknemer gedurende minstens 12 maanden één of meer dienstverbanden hebben bestaan. Bij de bepaling van de duur van het dienstverband telt de tijd die de werknemer voorafgaand aan het dienstverband via een uitzendbureau bij de werkgever heeft gewerkt ook mee (tot een maximum van zes maanden).
  - b. Het laatste dienstverband is beëindigd door opzegging van werkgeverszijde of is van rechtswege beëindigd.
  - c. De hervatting van de werkzaamheden vindt plaats op dezelfde of gunstiger voorwaarden dan de voorwaarden die bij het laatste dienstverband van kracht waren.
  - d. Als er op grond van dit artikel meer werknemers in aanmerking komen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard dan er werk beschikbaar is, stelt de werkgever allereerst degenen met het langste arbeidsverleden in de gelegenheid het werk te hervatten.
  - e. Wat onder a tot en met d is bepaald, is niet van toepassing als CWI geen of een andere voorwaarde in verband met hervatting van werkzaamheden heeft gesteld.

## **Artikel 20      Gedraglijn bij fusie, reorganisatie, bedrijfsovername en –beëindiging**

Als er sprake is van fusie, reorganisatie, overname of beëindiging van de onderneming zal de werkgever tijdig contact opnemen met de werknemersorganisaties die bij deze cao betrokken zijn. Onderwerp van gesprek is de rechtspositie van de werknemer(s) die de werkgever in dienst heeft. Hierbij worden de bepalingen van de Wet op de ondernemingsraden in acht genomen.

## **Hoofdstuk IV      Arbeidstijden**

### **Artikel 21      Begin en eind van de arbeidstijd**

1. De arbeidstijd begint en eindigt:
  - op het bedrijf of
  - op de plaats waar de werkzaamheden op aanwijzing van de werkgever worden uitgevoerd.Dit geldt behoudens het bepaalde in artikel 55 lid 2.
2. De arbeidstijden (vastgesteld in artikel 22) moeten liggen:
  - tussen 6.30 uur en 18.00 uur of
  - tussen 7.00 uur en 18.30 uur.De schafttijd bedraagt maximaal twee uur per dag.  
De arbeidstijden moeten jaarlijks worden vastgesteld en schriftelijk vastgelegd voor:
  - de rechtspersonen binnen het bedrijf of
  - de verschillende groepen binnen het bedrijf.Een dergelijke groep moet ten minste uit vijf werknemers bestaan.
3. Lid 2 is niet van toepassing op werknemers, die zijn ingedeeld in functiegroep F of hoger.

### **Artikel 22      Normale arbeidstijden**

1. Onder arbeidstijd wordt verstaan (behoudens wat is bepaald in artikel 55 lid 2): De tijd die de werknemer ter beschikking staat van de werkgever voor het verrichten van arbeid met uitzondering van schafttijden. Stoptijden van meer dan tien minuten worden niet als arbeidstijd beschouwd.
2. De normale arbeidstijd bedraagt:
  - van maandag tot en met vrijdag 7 uur en 36 minuten per dag;
  - in totaal 38 uur per week.
3. Werkoverleg, toolboxmeetings en cursussen in opdracht van de werkgever vinden, als dat mogelijk is, plaats binnen de normale arbeidstijd. Als deze activiteiten buiten de normale arbeidstijd plaatsvinden, betaalt de werkgever de effectieve overleg- of cursustijd uit.  
Deze uitbetaling vindt plaats:
  - door betaling van het feitelijk loon dat voor de werknemer geldt of
  - in doorbetaalde vrije tijd.Zie ook artikel 65.
4. Werknemers met een gedeeltelijke werkweek met wie een minimum aantal uren is overeengekomen, zijn - op weekbasis - niet verplicht meer dan 20% van dit minimum aantal uren extra te werken.  
Werknemers met een gedeeltelijke werkweek zonder minimum of vast aantal uren zijn - op weekbasis - niet verplicht meer dan 20% extra van een voltijds dienstverband te werken.
5. Een werknemer met een deeltijddienstverband die meer uren werkt dan is overeengekomen, ontvangt een toeslag voor werk op onaangename uren volgens artikel 51 van 30% van het uurloon verhoogd met een eventuele toeslag zoals bedoeld in artikel 49.



De toeslag geldt:

1. bij een vastgelegd arbeidspatroon van 22,8 uren of minder per week vanaf het vierde uur per week dat buiten dit patroon wordt gewerkt.
2. bij een vastgelegd arbeidspatroon van meer dan 22,8 uren per week vanaf het zevende uur per week dat buiten dit patroon wordt gewerkt.
3. als het aantal per week gewerkte uren, het aantal per week overeengekomen uren met 50% overschrijdt.

De toeslag voor het werken op onaangename uren geldt voor de uren die vallen binnen de normale arbeidstijd als genoemd in artikel 21 lid 2 en artikel 22 lid 2.

6. De leden 1 tot en met 5 zijn niet van toepassing op werknemers ingedeeld in functiegroep F of hoger. De arbeidstijden van deze werknemers worden in onderling overleg geregeld.

### **Artikel 23      Roostervrije dagen (atv-dagen)**

1. Roostervrije dagen zijn dagen waarop niet wordt gewerkt. De werkgever is verplicht gedurende de roostervrije dagen het loon door te betalen. De werknemer bouwt elke vier weken één roostervrije dag op. Op jaarbasis betekent dit een opbouw van dertien dagen. Met dit aantal is de gemiddelde arbeidstijd per week 36 uur.
2. Werkgever en werknemer stellen in onderling overleg de roostervrije dagen schriftelijk vast.
3. De roostervrije dagen worden als volgt vastgesteld:

Roostervrije dagen	Vast of los dienstverband	Vast dienstverband met overbrugging
Opnameschema	Eén hele dag of twee halve dagen per vier weken	In de periode 15 november tot 1 april voorafgaand aan overbruggingsdagen
Afwijking opnameschema	Schriftelijk in overleg met werknemer	In onderling overleg maximaal 5 dagen vaststellen in de periode 1 april tot 15 november (dit geldt niet als alle roostervrije dagen in geval van collectieve afspraken op bedrijfsniveau worden vastgesteld)

De overbruggingsregeling is te vinden in artikel 32 en bijlage VII.

4. Als de werknemer op een schriftelijk vastgestelde roostervrije dag arbeidsongeschikt is wegens ziekte of zwangerschaps- en bevallingsverlof, vervalt het recht op deze roostervrije dag.
5. Tijdens arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof of verlof in het kader van de levensloopregeling worden geen roostervrije dagen opgebouwd.
6. Als de roostervrije dagen die in het voorgaande kalenderjaar zijn opgebouwd op 1 april van het volgende kalenderjaar niet zijn opgenomen, worden deze in geld afgerekend. Dit gebeurt op basis van 130% van het feitelijke loon. Dit geldt niet voor de dagen die in onderling overleg zijn vastgesteld in de periode 1 april tot 15 november.

## **Artikel 24      Verschuiving van de arbeidstijd**

1. Na overleg met het personeel kan worden afgeweken van de in artikel 22 lid 2 genoemde arbeidstijd. Deze afwijking moet vooraf schriftelijk worden vastgelegd. Daarbij moeten de leden 2 tot en met 5 in acht worden genomen. Als de verschuiving van de arbeidstijd niet schriftelijk is vastgelegd, worden alle meer-uren als overuren aangemerkt en uitbetaald. Op jaarbasis c.q. tijdens de duur van het dienstverband blijft de normale arbeidstijd (artikel 22 lid 2) 38 uur per week.
2. Voor vaste werknemers zonder overbrugging geldt dat de arbeidstijd die op basis van lid 1 is vastgelegd:
  - a. moet vallen binnen een periode van 12 maanden;
  - b. maximaal 45 uur per week mag zijn, waarbij het maximum van 9 uur per dag hooguit 15 weken is toegestaan;
  - c. minimaal 32 uur per week mag zijn gedurende hooguit 8 weken.
3. Voor losse werknemers geldt dat de arbeidstijd die op basis van lid 1 is vastgelegd:
  - a. moet vallen binnen de duur van het dienstverband;
  - b. maximaal 45 uur per week mag zijn, waarbij het maximum van 9 uur per dag hooguit 15 weken is toegestaan;
  - c. minimaal 32 uur per week mag zijn gedurende hooguit 8 weken.
4. Voor vaste werknemers met overbrugging geldt dat de arbeidstijd die op basis van lid 1 is vastgelegd:
  - a. moet vallen binnen een periode van 12 maanden;
  - b. maximaal 45 uur per week mag zijn, waarbij het maximum van 9 uur per dag hooguit 15 weken is toegestaan.
  - c. minimaal 32 uur per week mag zijn gedurende hooguit 8 weken of 0 uur per dag gedurende hooguit 14 dagen of 3,8 uur per dag gedurende hooguit 28 dagen.

Als deze verschuiving van de arbeidstijd plaatsvindt binnen de periode 15 november tot 1 april, dient eerst de overbrugging zoals bedoeld in artikel 32 volledig te zijn benut.
5. Resterende meeruren worden als overuren aangemerkt. Deze uren worden uitbetaald tegen de percentages voor overwerk:
  - aan het einde van de verschuivingsperiode of
  - bij het einde van het dienstverband als deze beëindiging voor het einde van de verschuivingsperiode valt.

De percentages voor overwerk staan in artikel 50.

## **Artikel 25      Maximum arbeidstijd inclusief overwerk**

1. De werkgever organiseert de arbeid zo dat de werknemer van 18 jaar en ouder:
  - maximaal 12 uren per dienst,
  - maximaal 60 uren per week
  - en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld maximaal 48 uren per week arbeid verricht.

Hij neemt hierbij artikel 22, 24 en 50 in acht.

2. In afwijking van de periode van 13 weken uit lid 1, geldt voor het verrichten van landbouwarbeid een periode van 30 achtereenvolgende weken.
3. Onder landbouwarbeid wordt verstaan: alle arbeid die direct verband houdt met het verbouwen van gewassen en houden van dieren voor consumptie- en gebruiksartikelen.

## **Artikel 26 Arbeid op zaterdag, zon-, feest- en gedenkdagen**

Behoudens het bepaalde in artikel 28 hoeft de werknemer geen arbeid te verrichten op:

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

In dit verband wordt tevens verwezen naar artikel 60 lid 1.

## **Artikel 27 5 mei**

Op 5 mei hoeft de werknemer geen arbeid te verrichten, tenzij de werkgever van oordeel is dat de bedrijfsomstandigheden het vereisen. In dat geval moet de werkgever, in overleg met de werknemer, een andere vrije dag aanwijzen. Deze dag valt binnen vier weken na 5 mei.

## **Artikel 28 Overwerk**

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

## **Artikel 29 Ploegendienst**

De werkgever kan na onderling overleg met de werknemers een twee- of drie ploegendienst instellen. In dat geval is artikel 21 lid 2 niet van toepassing.

Hierbij gelden de volgende regels:

- Indien langer dan een week 24 uur per dag in twee-ploegendienst is gewerkt, is de werkgever verplicht een drie-ploegendienst in te voeren.
- Indien sprake is van een geplande nachtdienst die korter duurt dan de overeengekomen arbeidstijd, geldt deze nachtdienst als een volledige dienst. Van een nachtdienst is sprake als er arbeid wordt verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur. De minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur is 14 uur. Dit kan 1 x per periode van 7 x 24 uur worden ingekort tot 8 uur.

## **Artikel 30 Wet aanpassing Arbeidsduur**

Voor bedrijven met minder dan tien werknemers geldt de Wet Aanpassing Arbeidsduur niet.

Voor deze bedrijven gelden de onderstaande regels:

- Een verzoek tot vermeerdering c.q. vermindering van de arbeidsduur wordt ten minste zes maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk ingediend bij de werkgever.  
In het verzoek staan:
  - a. het aantal uren;
  - b. de gewenste ingangsdatum;
  - c. de reden van het verzoek;
  - d. de spreiding van de arbeidsuren over de werkweek.
- Het verzoek kan alleen worden ingediend door een werknemer die minimaal een jaar in dienst is en kan maximaal eens in de drie jaar worden gedaan.
- Vermindering van het aantal arbeidsuren is alleen mogelijk tot een werkweek van minimaal 32 uur.
- De werkgever neemt een besluit en deelt dit schriftelijk mee aan de werknemer. In dit besluit staan ook de overwegingen die tot het besluit hebben geleid.
- De werkgever kan besluiten een proefperiode af te spreken om te beoordelen of de wijziging in de arbeidsduur haalbaar is. Deze proefperiode mag maximaal een jaar duren.
- De werkgever kan besluiten de spreiding van de arbeidsuren over de werkweek niet overeenkomstig het verzoek van de werknemer in te vullen en een voorstel voor een andere invulling doen.

## **Hoofdstuk V      Onderbreking van de werkzaamheden**

### **Artikel 31      Onwerkbaar weer**

1. Als de werkzaamheden door weersomstandigheden, ongeacht de tijdsduur, niet kunnen plaatsvinden:
  - is de werkgever verplicht het feitelijk loon door te betalen en
  - is de werknemer verplicht voor de werkgever andere werkzaamheden op het bedrijf te verrichten.
2. Er geldt een afwijkende regeling voor vaste dienstverbanden met overbrugging. Deze regeling staat in artikel 32.

### **Artikel 32      Overbruggingsregeling voor vaste dienstverbanden**

1. De werkzaamheden van werknemers met een vast dienstverband met overbrugging kunnen in de periode van 15 november tot 1 april daaropvolgend worden onderbroken als de werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever niet kunnen plaatsvinden:
  - in verband met de weersgesteldheid of
  - als direct of indirect gevolg van de weersgesteldheid.
2. Voor de onderbreking van de werkzaamheden kunnen beschikbare dagen en uren in de hierna genoemde volgorde worden ingezet:
  1. roostervrije dagen (zie artikel 23);
  2. overbruggingsdagen (zie onder) ;
  3. meeruren (zie artikel 1 lid 1 sub 12<sup>e</sup> en artikel 24);
  4. overuren (zie artikel 28).
3. Voor opname van overbruggingsdagen gelden de volgende regels:
  - Er geldt een maximum van 30 dagen (zie lid 5 voor de opbouw van rechten).
  - De werkgever bepaalt minimaal een dag van te voren of een dag aangemerkt wordt als een overbruggingsdag.
  - Een dag kan pas worden aangemerkt als overbruggingsdag, als de werknemer geen aanspraak meer heeft op roostervrije dagen zoals bedoeld in artikel 23.
  - Van de overbruggingsdagen die niet zijn benut voor overbrugging in de periode 15 november tot 1 april kunnen er maximaal 10 worden opgenomen in de periode 1 april tot 15 november daaropvolgend.
  - Oneigenlijk gebruik van deze regeling kan de werknemer via zijn organisatie melden bij het secretariaat van de Sectorcommissie Loonwerk.
4. Het loon over de dagen die zijn aangemerkt als overbruggingsdag bedraagt 80% van het feitelijk loon dat geldt op dagen die niet zijn aangemerkt als overbruggingsdag.
5. Voor de opbouw van overbruggingsdagen gelden de volgende regels:
  - Een vaste werknemer met overbrugging bouwt tijdens dienstverband per kalendermaand 2,5 overbruggingsdagen op. Voor deze opbouw tellen alleen hele kalendermaanden mee.
  - De opbouw in enig kalenderjaar is bedoeld voor overbrugging van de periode 15 november in dat jaar tot 15 november in het jaar daaropvolgend.
  - Als het aantal overbruggingsdagen dat de werknemer voor de periode van 15 november tot 15

november heeft opgebouwd niet voldoende is om het maximum aantal van 30 dagen te overbruggen, geldt voor het tekort aan opgebouwde overbruggingsdagen artikel 31 lid 1 over doorbetaling van loon.

- Een eventueel op 15 november bestaand saldo aan opgebouwde maar niet benutte overbruggingsdagen vervalt.
6. Een dag wordt niet aangemerkt als overbruggingsdag als:
    - a. een werknemer op de in lid 1 genoemde overbruggingsdagen wordt opgeroepen om werkzaamheden te verrichten.
    - b. de werknemer op deze dag arbeidsongeschikt is wegens ziekte
    - c. de werknemer op een dag die al is aangemerkt als overbruggingsdag arbeidsongeschikt wordt.
  7. De werkgever is verplicht over een dag als bedoeld in lid 6:
    - sub a: het geldende feitelijke loon te betalen. Dit geldt ook als de werkzaamheden op deze dag niet de volledige arbeidstijd beslaan.
    - sub b en c: het geldende feitelijke loon door te betalen, waarop de werknemer aanspraak had kunnen maken als hij niet arbeidsongeschikt was geworden.
  8. De werknemer mag op overbruggingsdagen geen betaalde arbeid voor derden verrichten, tenzij hij daarvoor vooraf schriftelijke toestemming van de werkgever heeft gekregen.
  9. Tijdens een overbruggingsperiode blijven de gebruikelijke voorschriften voor beëindiging van een dienstverband van toepassing.
  10. Voor vaste werknemers met overbrugging geldt de cao inzake het Overbruggingsfonds. Werkgevers en werknemers met overbrugging zijn verplicht alle verplichtingen die bij of krachtens de statuten van dit fonds worden voorgeschreven na te leven. De desbetreffende bepalingen maken deel uit van deze cao.

Zie bijlage VII voor nadere informatie.

## Hoofdstuk VI      Loon en vakantietoeslag

### §1      Loon

#### Artikel 33      Functiegroepen

1. De werkgever is verplicht de werknemer in te delen in een functiegroep. Dit doet hij op basis van de procedure en de omschrijvingen in het Handboek Functiewaardering Loonwerksector. Dit handboek (algemeen verbindend verklaard bij besluit Staatscourant 4-10-2004, nr. 190) maakt deel uit van deze cao (zie bijlage XIII). De werknemer kan het handboek bij de werkgever inzien.
2. De indeling als bedoeld in lid 1 gebeurt op basis van een actuele functiebeschrijving, waarin de taken en verantwoordelijkheden van de werknemer zijn omschreven.

De werkgever en de werknemer ondertekenen voor akkoord:

- de functiebeschrijving of
- het functiedocument uit het Handboek Functiewaardering Loonwerksector.

Hierbij vermeldt de werkgever de eventuele plussen en minnen zoals beschreven in Hoofdstuk E van deel 2 van het handboek.

De functiebeschrijving maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst.

3. De werkgever:
  - vergelijkt de bedrijfsfunctie met de best passende functie uit het handboek en
  - bepaalt bij welke referentiefunctie de bedrijfsfunctie het meest aansluit.  
Is dit niet mogelijk aan de hand van de in de functiefamilie voorkomende referentiefuncties, dan maakt de werkgever gebruik van de referentiefuncties in een andere functiefamilie.
4. De werkgever deelt de werknemer op basis van het functieraster uit het Functiehandboek (zie ook bijlage X) in een van de volgende functiegroepen in:

##### **Functiegroep A**

Deze functiegroep is niet ingevuld.

##### **Functiegroep B**

Werknemers die werkzaamheden verrichten die horen bij de volgende functies:

- algemeen medewerker loonwerk I
- medewerker huishoudelijke dienst
- algemeen medewerker onderhoud

##### **Functiegroep C**

Werknemers die werkzaamheden verrichten die horen bij de volgende functies:

- medewerker gemechaniseerd loonwerk I
- algemeen medewerker loonwerk II
- medewerker transport I
- administratief medewerker I

##### **Functiegroep D**

Werknemers die werkzaamheden verrichten die horen bij de volgende functies:

- medewerker gemechaniseerd loonwerk II
- medewerker transport II
- technisch medewerker I

### **Functiegroep E**

Werknemers die werkzaamheden verrichten die horen bij de volgende functies:

- medewerker gemechaniseerd loonwerk III
- algemeen medewerker loonwerk III
- technisch medewerker II
- administratief medewerker II

### **Functiegroep F**

Werknemers die werkzaamheden verrichten die horen bij de volgende functie:

- meewerkend uitvoerder

### **Functiegroep G**

Werknemers die werkzaamheden verrichten die horen bij de volgende functies:

- werkvoorbereider / planner
- chef werkplaats
- administrateur
- commercieel medewerker / adviseur

### **Functiegroep H**

Deze functiegroep is niet ingevuld.

5. De werkgever is verplicht:

- de werknemer mee te delen in welke functiegroep zijn functie wordt ingedeeld en
- de functiegroep te vermelden in de schriftelijke arbeidsovereenkomst.

6. a. De werknemer kan bezwaar maken tegen de functie-indeling als

- hij het niet eens is met de indeling of
- hij van mening is dat zijn functie zodanig gewijzigd is dat de indeling moet worden herzien.

b. Indien de werknemer een schriftelijke aanvraag tot functie-indeling heeft ingediend bij de werkgever en de werkgever niet binnen een redelijke termijn een besluit neemt, wordt het uitblijven van een besluit aangemerkt als een besluit tot afwijzing van de aanvraag. De werknemer kan tegen dit besluit bezwaar aantekenen als bedoeld onder a.

c. Als de bezwaarprocedure voor de werknemer geen bevredigende uitkomst oplevert, kan hij zijn bezwaar voorleggen aan de Centrale Beroepscommissie Functiewaardering Loonwerksector.

d. De voorwaarden voor de bezwaarprocedure en de beroepsprocedure staan in het Handboek Functiewaardering Loonwerksector.

## **Artikel 34 Toepassing functiegroepen**

1. Werknemers van 21 jaar en ouder ontvangen ten minste het aanvangsloon van de functiegroep die van toepassing is. Werknemers van 21 jaar en ouder krijgen elk jaar per 1 januari een functieschaal voor zover zij niet reeds het hoogste aantal functieschalen in de betreffende functiegroep hebben bereikt.

Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- Het dienstverband heeft tenminste 6 maanden geduurd en gedurende deze 6 maanden is de werknemer in dezelfde functieschaal ingedeeld of
- De werknemer was regelmatig terugkerend op het bedrijf werkzaam.



De werkgever kan het automatisch toekennen van een functieschaal maximaal een jaar opschorten. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- De opschorting gebeurt op basis van een functionerings- en/of beoordelingsgesprek.
  - De argumenten zijn schriftelijk vastgelegd.
  - Binnen het bedrijf wordt een systeem van regelmatige functionerings- en/of beoordelingsgesprekken met alle werknemers gehanteerd.
2. Als een werknemer van 21 jaar of ouder promotie maakt en in een hogere functiegroep terechtkomt, moet het nieuwe loon zo worden vastgesteld dat er sprake is van loonsverhoging. De functiewijziging wordt schriftelijk vastgelegd.
3. Het loon voor werknemers van 20 jaar en jonger wordt afgeleid van het loon voor werknemers van 21 jaar en ouder in de betreffende functiegroep. Hierbij geldt artikel 35 lid 3.
4. Als het feitelijk loon hoger is dan het in artikel 35 vermelde (hoogste) loon behorend bij functiegroep en leeftijd, schaaft de werkgever de werknemer in op dit (hoogste) loon. Hierbij gelden de volgende regels:
- Het meerdere feitelijke loon geldt als een persoonlijke toeslag.
  - Op de toeslag worden de prijscompensatie die voortvloeit uit artikel 43 en de initiële loonsverhogingen toegepast.
- Afbouw van de persoonlijke toeslag vindt alleen plaats bij promotie naar een hogere functiegroep.

## **Artikel 35      Cao-loon**

1.      Werknemers tot en met 64 jaar worden aangenomen op weekloon of maandloon. Voor hen gelden tenminste de cao-lonen. Deze cao-lonen zijn gebaseerd op de normale arbeidstijd als bedoeld in artikel 22. De cao-lonen zijn verwerkt in de hierna opgenomen loontabellen en zijn inclusief de volgende loonsverhogingen:
- per 1 april 2007: 2%
  - per 1 oktober 2007: 1%
  - per 1 april 2008: 2%
  - per 1 januari 2009: 1%

1 april 2007 tot en met 30 september 2007:

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

1 oktober 2007 tot en met 31 maart 2008:

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

1 april 2008 tot en met 31 december 2008:

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

Per 1 januari 2009:

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

2. De loonsverhogingen worden als volgt berekend:
  - a. Weekloon: het afgeronde weekloon uit de vorige loontabel wordt vermenigvuldigd met het verhogingspercentage. Dit bedrag wordt vervolgens afgerond op twee decimalen achter de komma. Het laatste cijfer wordt daarbij afgerond op 5 cent.
  - b. Vier weken loon: de uitkomst onder a. vermenigvuldigen met 4.
  - c. Maandloon: de uitkomst onder a. vermenigvuldigen met 52,2, delen door 12 en afronden op 10 cent.
3. Voor jeugdige werknemers gelden de volgende percentages van het cao-loon van volwassen werknemers bij functieschaal 0.

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

4. De lonen die in de vorige leden zijn vermeld gelden voor zover op grond van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en het Besluit minimumjeugdloonregeling geen hogere lonen zijn voorgeschreven.
5. In afwijking van lid 1 en 3 kan de werkgever de werknemer maximaal drie maanden het wettelijk minimumloon betalen.  
Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
  - De werknemer werkt in het kader van een arbeidsvoorzieningsproject.
  - In de subsidievoorwaarden van de overheid staat dat de beloning niet hoger mag zijn dan het wettelijk minimumloon.
 De werkgever kan deze periode tot maximaal een jaar verlengen als hij hiervoor toestemming heeft van cao-partijen.
6. Voor leerlingen die een BBL opleiding volgen en in het kader van de beroepspraktijkvorming als werknemer werken gelden afwijkende bepalingen inzake het loon. Zie hiervoor artikel 44 en 45.
7. In afwijking van lid 1 en 3 kan de werkgever werknemers het wettelijk minimumjeugdloon betalen als zij:
  - behoren tot de categorie gelegenheidsarbeiders (zie artikel 7) en
  - alleen op zaterdag werken (zaterdaghulpen).

## **Artikel 36      Loon over vakantiedagen**

De werkgever is verplicht zijn werknemers tijdens vakantiedagen het volgende loon door te betalen:

- het feitelijk loon;
- inclusief het loon over het gemiddeld aantal extra uren dat er gewerkt is;
- met uitzondering van overuren;
- verhoogd met de krachtens deze cao geldende vaste toeslagen.

## **Artikel 37      Tariefloon**

Voor werkzaamheden die in akkoord worden verricht, regelen de werkgever en werknemer(s) het tarief in onderling overleg. Hierbij geldt de volgende voorwaarde:

Iedere werknemer of groep van samenwerkende werknemers verdient per object een loon, dat bij behoorlijke prestatie ten minste 10% en ten hoogste 30% hoger is dan het loon dat zou zijn verdiend als de uitvoering had plaatsgevonden tegen tijdloon.

## **Artikel 38      Aanvulling WW-uitkering bij werktijdverkorting**

Als de werkgever gebruik maakt van een vergunning tot werktijdverkorting moet hij de WW-uitkering van de werknemer aanvullen tot het nettoloan waarop de werknemer recht heeft als er geen werktijdverkorting wordt toegepast.

## **Artikel 39      Mindervalide werknemers**

Een mindervalide werknemer heeft recht op het loon dat normaliter betaald wordt voor de verrichte werkzaamheden, tenzij een bevoegde instantie op verzoek van de werknemer of de werkgever een lager loon heeft vastgesteld.

## **Artikel 40      Werknemers met een gedeeltelijke werkweek**

Werknemers met een gedeeltelijke werkweek, waaronder werknemers die hun partiële leerplicht vervullen, hebben recht op loon naar evenredigheid.

## **Artikel 41      Feest- en gedenkdagen**

Op de in artikel 26 sub b en f aangewezen feest- en gedenkdagen en op 5 mei is de werkgever verplicht

- het feitelijk loon te betalen
- verhoogd met de krachtens deze cao geldende vaste toeslagen.

Deze verplichting geldt alleen als de feest- en gedenkdagen op een werkdag vallen.

## **Artikel 42      Jubileumuitkering**

Een werknemer ontvangt:

- bij 12,5 jaar (ten minste 150 maanden) dienstverband bij dezelfde werkgever: een jubileumuitkering van één vierde van een bruto maandloon.
- bij 25 jaar (ten minste 300 maanden) dienstverband bij dezelfde werkgever: een jubileumuitkering van één maal een bruto maandloon.

De uitbetaling vindt plaats op basis van de geldende fiscale regelingen.

## **Artikel 43      Indexering**

Dit artikel is tijdens de looptijd van deze cao buiten werking gesteld.

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



## §2 Werknemers die een opleiding volgen

### Artikel 44 Beroepsonderwijs

1. In de gevallen onder a en b is de werkgever verplicht aan werknemers die niet onder de partiële leerplicht vallen het feitelijk loon verhoogd met de voor hen geldende vaste toeslagen door te betalen in de weken waarin de werknemer onderwijs volgt.
  - a. Als de werknemer bij de aanvang van het cao-tijdvak nog geen 20 jaar is en het onderwijs theoretisch en/of praktisch van belang is voor de onderneming: doorbetaling gedurende 1 dag per week.
  - b. Als de werknemer in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (voorheen leerlingstelsel) dagonderwijs volgt:
    - bij volledig dienstverband: doorbetaling over een halve dag per week of
    - bij deeltijddienstverband: doorbetaling van 10% van het loon over de arbeidstijd en schooltijd samen. Dit geldt ook indien het deeltijddienstverband overeengekomen is voor andere dagen dan die waarop de schooldag valt.
  - c. Als de werknemer als bedoeld onder b een loonwerkopleiding op niveau 2 of 3 volgt geldt in afwijking van het bepaalde onder b:
    - bij volledig dienstverband: doorbetaling over 1 dag per week of
    - bij deeltijddienstverband: doorbetaling van 20% van het loon over de arbeidstijd en schooltijd samen. Dit geldt ook indien het deeltijddienstverband overeengekomen is voor andere dagen dan die waarop de schooldag valt.
  - d. Als de werkgever loon betaalt op de schooldag op grond van lid 1 sub c, kan hij daarvoor een bijdrage van Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid aanvragen. Jaarlijks wordt door de Sectorcommissie Loonwerk een overzicht vastgesteld van opleidingen die binnen de werkingssfeer van deze cao vallen. Deze lijst is op aanvraag beschikbaar.
2. Als de werknemer een cursus volgt die naar het oordeel van de werkgever in het belang van het bedrijf is, kan de werkgever in overleg met de werknemer het feitelijk loon, verhoogd met de voor hem geldende vaste toeslagen doorbetalen.
3. Werknemers die hun partiële leerplicht vervullen hebben recht op een evenredig deel van hun normale vakantierechten.
4. Dit artikel is van toepassing op de situatie waarin sprake is van één schooldag per week en op de situatie waarin schooldagen zijn samengevoegd tot theorieblokken van meerdere dagen per week.

## Artikel 45 Cao-loon

1. De werknemer die een opleiding via de beroepsbegeleidende leerweg op niveau 2 of 3 volgt, wordt gedurende de opleiding volgens onderstaande tabel ingedeeld in de betreffende functiegroep met bijbehorend cao-loon:

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

2. De werkgever kan de werknemer die in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg de beroepspraktijkvorming volgt maximaal 130% van het wettelijk minimum (jeugd)loon betalen.  
In dat geval ontvangt de werknemer, als hij met goed gevolg een opleiding als bedoeld in artikel 44 lid 1 sub c heeft afgerond, eenmalig een diplomatoeslag. De diplomatoeslag is het verschil in beloning tussen het loon dat de werknemer heeft ontvangen gedurende zijn opleiding en het loon waar hij volgens lid 1 recht op had. Als de opleiding of het dienstverband op verzoek van de werknemer en met instemming van de werkgever voortijdig wordt beëindigd, wordt de diplomatoeslag naar rato uitbetaald.

### **§3 Vakantietoeslag**

#### **Artikel 46 Vakantietoeslag**

1. De werkgever betaalt de werknemer een vakantietoeslag van 8,33% van het feitelijk loon.
2.
  - a. De werkgever en de werknemers spreken op bedrijfsniveau af op welk moment de vakantietoeslag wordt uitbetaald en leggen dit vast in een collectieve regeling.
  - b. De werkgever en de werknemers kunnen de volgende momenten van uitbetaling kiezen:
    - 1x per jaar (in mei);
    - 2x per jaar (in mei en november);
    - bij iedere loonbetaling.
  - c. Bij het einde van de dienstbetrekking betaalt de werkgever de werknemer het bedrag aan vakantietoeslag waarop hij op dat tijdstip, met inachtneming van het gestelde onder b, recht heeft.

#### **Artikel 47 Vakantierechten tijdens ziekte en verzuim zonder loonbetaling**

Bij ziekte heeft de werknemer het recht op de vakantietoeslag die hem volgens artikel 46 toekomt. Dit recht heeft hij twee jaar of zoveel langer als de verplichting van de werkgever tot loondoorbetaling duurt.

#### **Artikel 48 Afrekening vakantierechten**

Als de werknemer bij de beëindiging van de dienstbetrekking meer of minder vakantierechten heeft genoten dan hem op grond van de bepalingen van deze cao toekomen, verrekenen de werkgever en de werknemer het eventueel te veel of te weinig genoten deel op basis van het loon over deze vakantiedagen. Schadevergoeding ter vervanging van niet of niet op de juiste wijze verleende vakantie is niet toegestaan zolang de dienstbetrekking duurt, met uitzondering van de bovenwettelijke vakantiedagen (artikel 60 lid 8).

## Hoofdstuk VII Toeslagen en vergoedingen

### §1 Toeslagen

#### Artikel 49 Ploegendienst

1. Als een werknemer in ploegendienst werkt, wordt zijn feitelijk loon verhoogd met:
  - 12,5% bij tweeploegendienst en
  - 15% bij drieploegendienst.
2. Bij werknemers in ploegendienst worden de percentages voor overwerk berekend over het uurloon, verhoogd met de toeslag zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel.

#### Artikel 50 Beloning van overwerk

1. De werkgever mag de helft van de overuren op jaarbasis vergoeden in de vorm van vrije tijd. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
  - De vergoeding in vrije tijd vindt plaats binnen drie maanden nadat het overwerk is verricht.
  - De vergoeding in vrije tijd geschiedt naar evenredigheid van de in lid 2 vermelde percentages.Voor de vaste werknemer met overbrugging stopt de mogelijkheid van vergoeding in de vorm van vrije tijd op 15 november. Vervolgens:
  - rekent de werkgever het aantal overuren dat de werknemer op 15 november heeft staan om tegen de in lid 2 vermelde percentages.
  - reserveert de werkgever de uitkomst in de vorm van maximaal acht vrije dagen binnen de periode 15 november tot 1 april. Vergoeding vindt plaats nadat een eventuele verschuiving van de arbeidstijd als bedoeld in artikel 24 lid 4 binnen de periode van 15 november tot 1 april heeft plaatsgevonden.
  - betaalt de werkgever de resterende overuren op 15 november uit tegen de in lid 2 vermelde percentages van het uurloon.Zie voor de volgorde van inzetten van beschikbare dagen en uren artikel 32 lid 2 en voor de overbruggingsregeling bijlage VII.
2. Het percentage voor de beloning van overuren bedraagt:
  - a. op zondagen en op feest- en gedenkdagen die niet op zondag vallen: 200%;
  - b. op zaterdagen: 130%, tenzij de overuren worden beloond in vrije uren. In dat geval bedraagt de beloning een aan het aantal overuren gelijk aantal vrije uren en 30% van het uurloon in geld;
  - c. op andere dagen van de week: 130%;
  - d. voor uren die liggen tussen 22.00 uur en 06.00 uur: 150%.
3. Voor werknemers die zijn ingedeeld in de functiegroep F of hoger, is wat in de vorige leden is bepaald niet van toepassing. Voor hen wordt in onderling overleg een overwerkvergoeding geregeld.
4. Als de werknemer na het einde van de arbeidstijd (18.00 uur of 18.30 uur volgens artikel 21 lid 2) moet werken is de werkgever verplicht:
  - de werknemer in de gelegenheid te stellen een warme maaltijd te eten (De werkgever vergoedt dan de extra reis overeenkomstig artikel 54) of
  - een gratis warme maaltijd te verstrekken.

## **Artikel 51 Toeslag voor werk op onaangename uren**

1. De werkgever betaalt de werknemers in functiegroep A tot en met F een onaangename-urentoeslag als:
  - de werknemer moet werken buiten de tijdstippen van aanvang en einde van de werkdag als genoemd in artikel 21 lid 2 en
  - dit werk niet kan worden aangemerkt als overwerk zoals bepaald in de artikelen 28 en 50.

De onaangename-urentoeslag:

- bedraagt per uur 30% van het uurloon en
- wordt betaald bovenop het feitelijk loon.

Als er sprake is van een vast deeltijddienstverband overeenkomstig artikel 5 lid 1 sub b, betaalt de werkgever onaangename-urentoeslag voor de meerdere uren boven 3 uren, 6 uren of de 50% van het vastgelegde arbeidspatroon zoals vermeld in artikel 22 lid 5.

2. Van de regeling in lid 1 kan alleen gebruik worden gemaakt als de werkgever en de werknemer dit samen zijn overeengekomen. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
  - De afspraak moet uiterlijk een dag vóór de werkzaamheden worden gemaakt.
  - Samenloop met overwerk in de zin van artikel 28 is niet toegestaan, tenzij het oogstwerkzaamheden betreft.

## **Artikel 52 Prestatietoeslag**

1. De werkgever kan werknemers, van wie hij een extra prestatie of inspanning vraagt, een toeslag op het loon betalen. Dit geldt niet als de werkzaamheden in akkoord worden uitgevoerd.
2. De in lid 1 bedoelde toeslag bedraagt per werknemer ten hoogste 3% van het feitelijk loon.

## **Artikel 53 Toeslag speciale vakkennis voor andere dan landbouwwerkzaamheden**

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

- a. als de werknemer werkzaamheden met grondverzetmachines verricht.
- b. als de werknemer andere dan landbouwwerkzaamheden verricht, waarvoor speciale vaardigheid en kennis vereist is.

## §2 Vergoedingen

### Artikel 54 Reiskosten woning-werk

1. De werkgever betaalt de werknemer een afstandsvergoeding als de afstand van de woning van de werknemer tot het bedrijf van de werkgever of de plaats waar gewerkt wordt ten minste vijf kilometer is.
2. De in lid 1 bedoelde afstandsvergoeding is:

Soort vervoer	Afstand woning werknemer tot bedrijf werkgever of plaats waar gewerkt wordt	Vergoeding
Eigen vervoermiddel	5 tot en met 10 km	€ 1,55 per dag
Eigen vervoermiddel	11 tot en met 15 km	€ 2,05 per dag
Eigen gemotoriseerd voertuig	16 km en groter	€ 0,15 per kilometer
Carpoolen Hiervan is sprake als in overleg met de werkgever gebruik gemaakt wordt van een auto en met deze auto één of meerdere mede werknemers worden vervoerd	5 km of meer	€ 0,28 per kilometer

3. Als de werknemer naar een verder van het bedrijf gelegen woonplaats verhuist, bepalen de werkgever en de werknemer in onderling overleg de afstandsvergoeding. Dit gebeurt met inachtneming van het bepaalde in de voorgaande leden.
4. De hiervoor vermelde vergoedingen gelden voor elke gewerkte dag, ongeacht het aantal uren dat op die dag is gewerkt, behoudens het bepaalde in artikel 50 lid 4.

### Artikel 55 Reistijdenvergoeding

1. De werkgever vergoedt de normale reistijd van de woning van de werknemer naar het bedrijf van de werkgever en omgekeerd:
    - op basis van het feitelijke loon;
    - met uitzondering van het eerste half uur heenreis en het eerste half uur terugreis. Deze reistijd wordt niet als arbeidstijd aangemerkt.
  2. De werkgever vergoedt de normale reistijd van de woning van de werknemer naar de door de werkgever aangewezen plaats waar de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd en omgekeerd:
    - op basis van het feitelijke loon;
    - met uitzondering van het eerste half uur heenreis en het eerste half uur terugreis.
- Van de heenreis en terugreis wordt telkens maximaal een uur aangemerkt als reistijd. De extra benodigde reistijd wordt gerekend tot de arbeidstijd. Als deze extra reistijd buiten de normale arbeidstijd valt, wordt deze tijd aangemerkt als overwerk en vergoed overeenkomstig artikel 50.

3. Lid 2 is ook van toepassing als het bedrijf van de werkgever alleen geldt als opstap- of poolplaats voor gezamenlijk vervoer per (bedrijfs)auto naar de plaats waar de werkzaamheden worden uitgevoerd.
4. Werknemers die in overleg met de werkgever met een auto één of meerdere medewerkers vervoeren, krijgen de reistijd volledig vergoed tegen het feitelijk loon. Dit geldt in afwijking van de leden 1 en 2.
5. Als de werknemer naar een woonplaats verhuist die verder van het bedrijf ligt, is de werkgever niet verplicht de reistijdenvergoeding aan te passen.
6. De werkgever en de werknemers kunnen met wederzijds goedvinden afspraken maken die afwijken van dit artikel. Voorwaarde is dat deze afspraken worden gemeld bij de Sectorcommissie Loonwerk. Zie voor het adres van de Sectorcommissie bijlage XI.

#### **Artikel 56 Verlof en reisvergoeding**

1. De werkgever stelt de werknemer die gehuisvest is zoals bedoeld in artikel 59 in de gelegenheid eens per week (van vrijdagavond na het einde van de vastgestelde arbeidstijd tot de eerste reisgelegenheid maandagochtend) naar zijn woonplaats te gaan. Bij werkzaamheden in het buitenland kan in onderling overleg een andere regeling worden overeengekomen.
2. De werkgever betaalt de reiskosten die uit dit verlof voortvloeien (uitgaande van de tweede of daarmee gelijk te stellen reisklasse). De werkgever kan de werknemer tijdens de reis een verblijfsvergoeding verstrekken overeenkomstig artikel 59 lid 3.

#### **Artikel 57 Bereikbaarheidsvergoeding**

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

#### **Artikel 58 Werkkleding en kledingvergoeding**

1. De werkgever is verplicht om werknemers voorzover wettelijk vereist:
  - deugdelijke beschermings- en beschuttingsmiddelen ter beschikking te stellen en
  - ervoor te zorgen dat deze regelmatig afdoende worden gereinigd.De werknemer is verplicht de beschermings- en beschuttingsmiddelen die de werkgever ter beschikking heeft gesteld:
  - doelmatig te gebruiken,
  - zorgvuldig te beheren en
  - de voorschriften betreffende de beveiliging nauwkeurig in acht te nemen.

2. De werkgever verstrekt de werknemer een vergoeding voor slijtage van zijn eigen werkkleding. Deze vergoeding bedraagt:
  - € 3,40 per week of
  - drie werkpakken per jaar.
3. De werkgever verstrekt de werknemer twee paar werkschoenen per jaar. Een nieuw paar schoenen wordt verstrekt na inlevering van het oude paar. De werknemer is verplicht de werkschoenen te dragen.
4. Dit artikel is alleen van toepassing op werknemers die een functie uitoefenen die behoort tot de functiefamilie "Uitvoering" of "Techniek".

#### **Artikel 59 Huisvestingsvergoeding**

1. Als de werknemer vanwege de afstand niet elke avond naar zijn woning terug kan keren, regelt de werkgever in overleg met de werknemer passende huisvesting.
2. De kosten van voeding en huisvesting komen voor rekening van de werkgever.
3. Voor kleine verteringen tijdens de reis en huisvesting kan de werkgever een verblijfsvergoeding verstrekken van € 4,00 per dag.



## Hoofdstuk VIII Vakantie en verlof

### §1 Vakantie

#### Artikel 60 Vakantiedagen

1. De werknemer met een volledige werkweek bouwt als volgt vakantiedagen op:

- a. De werknemer van 18 jaar of ouder: per maand  $2 \frac{1}{12}$  vakantiedag.  
Dit betekent 25 dagen op jaarbasis.
- b. de werknemer jonger dan 18 jaar: per maand  $2 \frac{1}{3}$  vakantiedag.  
Dit betekent 28 dagen op jaarbasis.

Voor de indeling in één van bovengenoemde groepen is de leeftijd aan het begin van het vakantiejaar bepalend. Op de vakantiedagen worden feest- en gedenkdagen zoals bedoeld in artikel 26 sub c, d en e in mindering gebracht. Tijdens verlof in het kader van de levensloopregeling bouwt de werknemer geen vakantiedagen op.

2. De werknemer die aan het begin van het vakantiejaar 55 jaar of ouder is, heeft recht op extra vakantiedagen:

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

Als de werknemer deelneemt aan de seniorenregeling zoals bedoeld in artikel 85, vervalt het recht op extra vakantiedagen.

3. De werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar 10 of meer jaren in dienst is bij dezelfde werkgever heeft per vakantiejaar recht op extra vakantiedagen:

10-20 jaar	1 dag per jaar
20-30 jaar	2 dagen per jaar
30 jaar of meer	3 dagen per jaar

4. a. De werknemer van 18 jaar of ouder kan van de dagen die zijn opgebouwd op grond van lid 1 sub a 15 aaneengesloten dagen opnemen, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich hiertegen verzetten. Als de bedrijfsomstandigheden zich verzetten tegen het opnemen van vakantiedagen over een aaneengesloten periode, heeft de losse werknemer met een dienstverband van 6 maanden of meer recht op 11 aaneengesloten vakantiedagen.
- b. De werknemer van 18 jaar of ouder met leerplichtige kinderen:
  - mag tijdens de schoolvakantie in de zomer 10 aaneengesloten vakantiedagen opnemen.
  - kan niet verplicht worden om te werken in het weekend direct voorafgaand of direct aansluitend op deze 10 dagen.

- c De werknemer jonger dan 18 jaar kan van de dagen die zijn opgebouwd op grond van lid 1 sub b 18 aaneengesloten vakantiedagen opnemen, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich hiertegen verzetten. In dat geval kunnen zij tenminste 15 aaneengesloten vakantiedagen opnemen.
- 5. De werkgever heeft het recht om 2 vakantiedagen tijdig aan te wijzen.
- 6. De werknemer heeft het recht om één keer per 2 jaar 35 vakantiedagen aaneengesloten op te nemen. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:
  - a. De werknemer heeft voor de aanvang van deze verlofperiode voldoende vakantiedagen opgebouwd.
  - b. De werknemer heeft het verzoek tenminste 12 maanden voor aanvang van de verlofperiode bij de werkgever ingediend en de periode is in overleg tussen de werkgever en de werknemer vastgesteld.
  - c. Het bedrijfsbelang en met name de planning van werkzaamheden verzetten zich niet tegen het verlof.
- 7. De werknemer mag op vakantiedagen geen betaalde arbeid voor derden verrichten.
- 8. De werkgever en de werknemer kunnen in onderling overleg besluiten dat bovenwettelijke vakantiedagen die niet zijn opgenomen worden uitbetaald.

#### **Artikel 61 Vakantiedagen tijdens ziekte alsmede tijdens verzuim zonder loonbetaling**

- 1. Als de werknemer ziek is, heeft hij alleen over de laatste zes maanden waarin hij niet heeft gewerkt recht op de vakantiedagen zoals genoemd in artikel 60.
- 2. Artikel 7:635 van het Burgerlijk Wetboek is van toepassing.

## **§2 Verlof**

#### **Artikel 62 Kort verzuim met behoud van loon**

- 1. De werkgever is in de volgende gevallen verplicht de werknemer op zijn verzoek vrij te geven en het feitelijke loon, verhoogd met de voor hem geldende vaste toeslagen per week door te betalen:
  - a. gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e) of eigen inwonende kinderen of inwonende ouders of schoonouders
  - b. I 2 dagen:
    - 1. bij het huwelijk van de werknemer;
    - 2. bij de bevalling van de echtgenote van de werknemer: de dag van de bevalling en de eerst daarop volgende werkdag;
    - 3. bij adoptie van een kind door de werknemer.
  - II 1 dag:
    - 1. bij de ondertrouw van de werknemer;
    - 2. bij het huwelijk van eigen of pleegkinderen, ouders, broers of zussen van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e), voor zover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond;
    - 3. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van de werknemer, ouders of schoonouders;

4. bij het overlijden van uitwonende eigen kinderen of pleegkinderen, van kleinkinderen, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders of grootouders van de werknemer;
  5. bij de begrafenis of crematie van:
    - uitwonende eigen of pleegkinderen van de werknemer;
    - kleinkinderen, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, broers of zussen van de werknemer;
    - grootouders en aangehuwde broers en zussen van de werknemer, mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond;
  6. op een bijzondere nationale feestdag, wanneer deze officieel als zodanig is aangewezen en voor zover er in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet al een regeling voor deze dag is getroffen;
  7. bij verhuizing vanwege de uitoefening van de functie.
- c. de werkelijke benodigde tijd, maximaal 15 uren per kalenderjaar: voor noodzakelijke medische verzorging die niet buiten werktijd kan plaatsvinden. Als de werkgever erom vraagt, moet de werknemer een schriftelijke verklaring overleggen waaruit blijkt dat het bezoek uitsluitend onder werktijd kon plaatsvinden.
- d. de werkelijke benodigde tijd, maximaal 1 dag: wanneer er sprake is van een wettelijk voorschrift of een verplichting die de overheid zonder geldelijke vergoeding heeft opgelegd die de werknemer persoonlijk moet nakomen.
2. Een levenspartner wordt gelijkgesteld aan een echtgeno(o)t(e). De levenspartner is degene met wie de werknemer een duurzaam samenlevingsverband is aangegaan.
  3. Waar in dit artikel huwelijk staat, kan ook geregistreerd partnerschap worden gelezen. Waar in dit artikel ondertrouw staat kan ook de aangifte van het voornemen een geregistreerd partnerschap aan te gaan worden gelezen.
  4. Overeenkomstig artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer in de hierna te noemen gevallen recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd als hij zijn werk niet kan verrichten. Als de werknemer een beroep doet op dit verlof en het betreft redenen die niet tevens onder lid 1 van dit cao-artikel vallen, dan wordt in afwijking van artikel 4:6 van de Wet arbeid en zorg de benodigde tijd in mindering gebracht op de bovenwettelijke vakantiedagen. Bovenstaande geldt voor:
    - a. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
 

Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:

      1. De bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
      2. Het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.
    - b. een door de wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kan plaatsvinden;
    - c. de uitoefening van het actief kiesrecht.

### **Artikel 63      Kort verzuim zonder doorbetaling van loon**

De werkgever is, als het bedrijfsbelang dit toelaat, verplicht om de werknemer op zijn verzoek zonder betaling van loon in de volgende gevallen vrij te geven:

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

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

### **Artikel 64      Prepensioneringsverlof en educatief verlof**

1.      Prepensioneringsverlof:

De werknemer van 58 jaar en ouder heeft recht op onbetaald verlof voor maximaal 5 dagen voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op zijn pensioen, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.

2.      Educatief verlof:

Werknemers die een algemene, op de agrarische bedrijftak gerichte cursus volgen, hebben recht op maximaal vijf dagen onbetaald verlof. Voorwaarde is dat één of meer organisaties die partij zijn bij deze cao of een daaraan verbonden jongerenorganisatie de cursus geeft of dat het bestuur van Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid de cursus erkent. De werknemer moet dit verlof opnemen tussen 1 maart van een bepaald jaar en 1 maart van het jaar daarop.

### **Artikel 65      Scholingsverlof**

1.      Werknemers die een cursus volgen hebben per cursusjaar recht op tien dagdelen doorbetaald verlof, als de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid een verzuimvergoeding voor deze cursus betaalt. In dit verband wordt tevens verwezen naar artikel 22 lid 3.
2.      De werkgever en de werknemer overleggen samen welke cursus(sen) de werknemer gaat volgen.

## **§3      Arbeid en zorg**

### **Artikel 66      Zwangerschaps-, bevallings- en adoptieverlof**

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

**Artikel 67      Ouderschapsverlof**

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

**Artikel 68      Kraamverlof**

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

## Hoofdstuk IX      Ziekte en arbeidsongeschiktheid

### Artikel 69      Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht

Om voor de uitkeringspercentages uit dit artikel en bijlage IIa in aanmerking te komen dient de werknemer:

- zich te houden aan de regels die in de onderneming bij ziekteverzuim gelden en
- voldoende medewerking te verlenen aan de re-integratieverplichtingen volgens de Wet verbetering poortwachter (Wvp).

Of de werknemer zich aan de regels houdt, beoordeelt een onafhankelijke deskundige: een bedrijfsarts of een arbeidsdeskundige.

1. Bij de vaststelling van de hoogte van het naar tijdruimte vastgestelde loon, zoals genoemd in de leden van dit artikel en bijbehorende bijlage IIa leden 1 en 2, gelden de bepalingen van artikel 7:629 BW. Ingevolge artikel 7:629 BW is het recht op loon bij ziekte het loon waar de werknemer aanspraak op had kunnen maken, als hij niet arbeidsongeschikt was geworden.
2. Als het dienstverband tijdens de arbeidsongeschiktheid eindigt, heeft de werknemer na afloop van het dienstverband:
  - geen recht op de wettelijke loondoorbetaling zoals genoemd in artikel 7:629 BW en
  - geen recht op de aanvullingen die in dit artikel staan vermeld.
3. Volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemers, die binnen de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) instromen, hebben tevens recht op de aanvullingen op de loondoorbetalingsverplichting zoals in de hierna bedoelde leden is vermeld.
4. Loondoorbetalingsverplichtingen eerste periode van 26 weken:
  - a. Bij arbeidsongeschiktheid is de werkgever verplicht de werknemer de eerste 26 weken van de wettelijke periode, zoals genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon door te betalen en een aanvulling tot 100 % van het naar tijdruimte vastgestelde loon te verstrekken.
  - b. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
5. Loondoorbetalingsverplichtingen tweede periode van 26 weken:
  - a. Bij arbeidsongeschiktheid is de werkgever verplicht de werknemer de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode, zoals genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon door te betalen en een aanvulling tot 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon te verstrekken.
  - b. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
6. Loondoorbetalingsverplichtingen tweede jaar:
  - a. Bij arbeidsongeschiktheid is de werkgever verplicht de werknemer het 2<sup>e</sup> jaar van de wettelijke periode, zoals genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon door te betalen en een aanvulling tot 75% van het naar tijdruimte vastgestelde loon te verstrekken.
  - b. Als de werknemer voldoende medewerking verleent aan de re-integratieverplichtingen volgens de Wet verbetering poortwachter wordt de aanvulling als bedoeld onder a. verhoogd tot 85% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
  - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.

7. Loondoorbetalingsverplichtingen werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn:  
De werknemer die - in aansluiting op de periode van arbeidsongeschiktheid zoals genoemd in lid 6 van dit artikel of eerder als dit objectief is vastgesteld volgens het UWV - minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt maximaal 5 jaar 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon zolang het dienstverband gecontinueerd wordt bij dezelfde werkgever.  
Zie voor de ontslagmogelijkheid artikel 12.
8. Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvulling op de loondoorbetalingsverplichting zoals bedoeld in de vorige leden geldt, dat de werknemer niet meer ontvangt dan het overeengekomen naar tijdruimte vastgestelde loon.
9. Voor de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden in de periode van 1 januari 2004 tot en met 31 december 2005 geldt een overgangsregeling. Deze regeling is opgenomen in bijlage IIa.
10. Voor de vaststelling van de aanvulling op de uitkeringen zoals genoemd in bijlage IIa, lid 3 worden onder deze uitkeringen ook uitkeringen en/of inkomsten begrepen die hierop in mindering zijn gebracht.
11. De werkgever is verplicht de Ziektewetuitkering volledig uit te keren, als:
  - deze uitkering via de werkgever wordt uitgekeerd en
  - de uitkering na aftrek van de voorgeschreven inhoudingen hoger is dan het voor de werknemer geldende loon.
12. a. De werkgever mag de betalingsverplichtingen die voortvloeien uit lid 1 tot en met 11 opschorten zolang de werknemer zich niet houdt aan de voorschriften voor het verstrekken van inlichtingen die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen. De werkgever stelt, binnen 4 dagen nadat het vermoeden is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen, de werknemer op de hoogte van het opschorten van de loonbetaling.  
b. Wanneer de werkgever de werknemer niet binnen 4 dagen heeft ingelicht kan de werkgever geen beroep meer doen op loonopschorting.
13. Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht als de werknemer in verband met zijn arbeidsongeschiktheid ten aanzien van één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving heeft. Als de werknemer zijn recht op schadevergoeding ter hoogte van het bedrag van de in dit artikel geregelde loondoorbetalingen en aanvullingen aan de werkgever overdraagt, keert de werkgever aan de werknemer voorschotten uit ter hoogte van de loondoorbetalingen en aanvullingen, die de werknemer zou hebben ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding had gehad. De op deze wijze door de werknemer ontvangen voorschotten worden verrekend als de werkgever van de derde(n) schadevergoeding ontvangt.
14. Als er een derde aansprakelijk gesteld kan worden voor de arbeidsongeschiktheid van een werknemer heeft de werkgever een zelfstandig verhaalsrecht op grond van artikel 6:107a van het Burgerlijk Wetboek.
15. Er bestaat een afzonderlijke regeling voor arbeidsongeschiktheid. Hiervoor wordt/is door een aantal partijen in de agrarische sector een aparte cao afgesloten (cao-Szas). Zie voor nadere informatie bijlage II.
16. Zie voor uitzonderingen artikel 71.

## **Artikel 70      Verzuimbegeleiding**

De werknemer maakt tijdens eerste twee jaar arbeidsongeschiktheid aanspraak op verzuimbegeleiding die voortvloeit uit de Wet verbetering poortwachter.

## **Artikel 71      Geen doorbetalingsverplichting werkgever**

De werknemer heeft de rechten uit artikel 69 niet:

- a. Als de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of als de ziekte het gevolg is van een gebrek waarover hij tijdens een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt zodat de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- b. Als hij zich niet aan de controlevoorschriften heeft gehouden;
- c. Zolang hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond weigert passende arbeid te verrichten voor zijn werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van de uitvoeringsinstelling aangewezen derde
- d. Als hij niet meewerkt aan het verhalen van de onkosten op derden;
- e. Als er een oorzakelijk verband bestaat tussen de arbeidsongeschiktheid en het vervullen van betaalde arbeid voor derden, waarvoor de werkgever geen schriftelijke toestemming heeft verleend.

## **Artikel 72      Gemoedsbezwaarden**

De werkgever is niet gerechtigd om premie in te houden bij de gemoedsbezwaarde werknemer ten gunste van de Ziektewet, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).



## Hoofdstuk X      Arbeidsomstandigheden en veiligheidsvoorschriften

### §1      Arbeidsomstandigheden

#### Artikel 73      Maatwerkregeling arbodienstverlening

1.      a.      De werkgever kan deskundige bijstand bij het beleid op het terrein van arbeidsomstandigheden verzuim en vroege re-integratie organiseren door zich aan te sluiten bij het branchepakket van:
  - SAZAS of
  - De Amersfoortse / Arboned.Dit is geregeld in artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet.

De werkgever kan ervoor kiezen zich niet aan te sluiten bij één van de hierboven genoemde branchepakketten. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:

  - De werkgever vraagt vooraf dispensatie aan bij de cao-partijen.
  - De werkgever kan aantonen dat hij gelijkwaardige afspraken heeft gemaakt overeenkomstig de Arbeidsomstandighedenwet.
- b.      Hiermee voldoet de werkgever aan de wettelijke eis dat hij beschikt over een gecertificeerde bedrijfsarts voor:
  1.            medische beoordelingen in het kader van de verzuimbegeleiding en voor de uitvoering van wettelijke taken in het kader van de Wet verbetering poortwachter;
  2.            de uitvoering van het (vrijwillig) periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (indien van toepassing);
  3.            de uitvoering van aanstellingskeuringen (indien van toepassing);
  4.            het houden van een arbeidsomstandighedenpreekuur voor werknemers.
- c.      Er is een branche-RI&E ontwikkeld voor de sector mechanisch loonwerk. De branche-RI&E kan worden opgevraagd bij Stigas (een onderdeel van Colland) en is te downloaden via [www.stigas.nl](http://www.stigas.nl).

Partijen stemmen in met deze RI&E-methodiek. Het branchespecifieke RI&E-instrument is:

  - aan de hand van de laatste inzichten ontwikkeld;
  - overeenkomstig het model zoals bedoeld in artikel 2.14b, tweede lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit;
  - en dus actueel, volledig en betrouwbaar.

Als een bedrijf deskundige hulp inkoopt bij een gecertificeerde arbodienst, dan kunnen ook elders werkzame gecertificeerde deskundigen worden ingehuurd voor het uitvoeren en toetsen van een RI&E overeenkomstig artikel 14 lid 1 sub a van de Arbeidsomstandighedenwet. Deze mogelijkheid geldt ook als gebruik wordt gemaakt van de maatwerkregeling.
- d.      De werkgever legt de in het bedrijf uitgevoerde branche-RI&E en het plan van aanpak ter toetsing voor aan een of meer gecertificeerde kerndeskundigen bij het betreffende branchepakket. Dit kan een bedrijfsarts, arbeids- en organisatiedeskundige, veiligheidskundige of arbeidshygiënist zijn. De RI&E en het plan van aanpak worden samen met het advies van de kerndeskundige(n) ter instemming aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging voorgelegd.

Deze toetsing kan vervallen, als een bedrijf in de sector mechanisch loonwerk:

- in de regel 10 medewerkers of minder heeft en
  - gebruik maakt van de branche-RI&E van de sector mechanisch loonwerk.
2. Als de werkgever de wettelijk verplichte deskundige hulp anders wil organiseren dan zoals bepaald in lid 1, dan:
- is hij verplicht de bepalingen van de vangnetregeling in artikel 14a van de Arbeidsomstandighedenwet na te leven,
  - tenzij hij een ondernemingsovereenkomst afsluit met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, overeenkomstig de maatwerkregeling in artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet.
3. Klachten over de manier waarop de deskundige hulp wordt geregeld, kunnen worden gemeld bij de Sectorcommissie Loonwerk.
4. Partijen hechten aan het tot stand brengen van een zo goed mogelijk arbobeleid in de sector en streven er voortdurend naar een adequate en op de sector toegesneden vorm van deskundige ondersteuning voor werkgevers en werknemers aan te bieden.

## **Artikel 74      Arbeidsgezondheidskundig onderzoek**

1. Werknemers kunnen voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten verrichten:

vanaf 35 t/m 44 jaar	1 maal per 3 jaar
vanaf 45 t/m 49 jaar	1 maal per 2 jaar
vanaf 50 jaar	jaarlijks

2. Werknemers die regelmatig spuitwerkzaamheden met giftige stoffen verrichten, kunnen jaarlijks aan de hand van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten vaststellen of zij deze werkzaamheden zonder bezwaar kunnen verrichten. De werkgever betaalt dit onderzoek.
3. Deze onderzoeken genoemd in lid 1 en 2 worden uitgevoerd door:
- Stigas of
  - een andere bedrijfsgezondheidsdienst.
4. Als er geen sprake is van ziekte of arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), heeft de werknemer van 55 jaar en ouder recht op een functieaanpassing zonder negatieve consequenties voor het feitelijke loon:
- als het onderzoek als genoemd in lid 1 en 2 tot het medisch advies leidt de functie van de betrokken werknemer aan te passen vanwege fysiek te belastende omstandigheden en
  - de aangepaste functie in een lagere functiegroep valt,
  - onder de voorwaarde dat de functieaanpassing in redelijkheid van de werkgever kan worden gevraagd.

## **Artikel 75      Bedrijfs hul pverlening**

1. De Arbeidsomstandighedenwet schrijft voor dat op het bedrijf een bepaald aantal bedrijfs hul pverleners aanwezig is. De werkgever zorgt ervoor dat hij aan deze verplichting voldoet.
2. Als de werknemer op verzoek van de werkgever een cursus Bedrijfs hul pverlening volgt, betaalt de werkgever de kosten. Onder de kosten vallen onder andere: het inschrijfgeld, het cursusgeld, het examengeld, het boekengeld en de kosten van de herhalingscursussen.

## **Artikel 76      Arbeid door jeugdigen**

1. Het is de werkgever verboden:
  - a. een werknemer die jonger is dan 18 jaar een trekker te laten besturen. Dit verbod geldt niet voor 16- en 17-jarige werknemers met een trekkerrijbewijs dat is afgegeven door Aequor (kennis- en communicatiecentrum voor het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven).
  - b. een werknemer die jonger is dan 18 jaar met giftige stoffen te laten werken.
2. De werkgever mag de werknemer van 16 of 17 jaar grondverzetmachines laten bedienen en besturen. Voorwaarde is dat het toezicht, zoals beschreven in de Arbeidsomstandighedenwet, is geregeld.

## **Artikel 77      Overleg over de aanschaf van machines en werktuigen**

De werkgever is verplicht om vóór de aanschaf van nieuwe machines of werktuigen met de betrokken werknemers te overleggen over de ergonomische aspecten van deze machines of werktuigen.

## **§2      Veiligheidsvoorschriften**

### **Artikel 78      Veiligheid**

1. De werkgever dient te zorgen voor voldoende veiligheid in zijn bedrijf. Hierbij dient hij zich te houden aan wat is bepaald in:
  - de Arbeidstijdenwet ;
  - de Arbeidsomstandighedenwet;
  - de Bestrijdingsmiddelenwet en
  - het Arbeidsomstandighedenbesluit.
2. Alleen werknemers in functiegroep D of hoger kunnen de opdracht krijgen met gevaarlijke stoffen te werken. Zij zijn verplicht de opdracht uit te voeren, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.
3. Alleen werknemers die ervoor gekwalificeerd zijn, mogen werkzaamheden langs de openbare weg verrichten. De werkgever biedt deze werknemers de gelegenheid de cursus 'Veilig werken langs de weg' te volgen.
4. Waar brandgevaar is, is het verboden te roken. Overtreding van dit verbod kan ontslag tot gevolg hebben.
5. Voor een veilige uitvoering van de werkzaamheden is de werkgever verplicht de werknemer gratis persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking te stellen. De werknemer is verplicht deze te gebruiken.

## **Hoofdstuk XI      Faciliteiten werknemersorganisaties**

### **Artikel 79      Vakbondscontactpersoon**

1.      Partijen van werknemerszijde mogen, in overleg met de betrokken werknemers, in een onderneming een vakbondscontactpersoon aanwijzen. In een onderneming kunnen maximaal 3 vakbondscontactpersonen worden aangewezen. Aanwijzing gebeurt uit het midden van de werknemers.
2.      De aanwijzing van een vakbondscontactpersoon gebeurt voor 2 jaar. Deze aanwijzing kan daarna aansluitend met een periode van 2 jaar worden verlengd.
3.      Partijen van werknemerszijde laten de ondernemer schriftelijk weten wie als vakbondscontactpersoon is aangewezen.
4.      De ondernemer kan tegen de aanwijzing bezwaar maken en vragen deze ongedaan te maken. De beslissing over dit verzoek wordt genomen in de Sectorcommissie Loonwerk. Betrokkene wordt in de gelegenheid gesteld om gehoord te worden.  
Partijen zullen het verzoek alleen inwilligen als het aannemelijk is dat de aanwijzing een goede verstandhouding binnen de onderneming in de weg staat.
5.      De vakbondscontactpersoon heeft dezelfde rechtsbescherming als een lid van een ondernemingsraad.
6.      De vakbondscontactpersoon heeft recht op betaald verlof om vakbondsscholing te volgen. De werkgever komt dan in aanmerking voor een vergoeding vanuit de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid.

### **Artikel 80      Vakbondsfaciliteiten**

1.      De werkgever biedt binnen de onderneming de gelegenheid om aankondigingen en mededelingen van vakbonden op te hangen op een publicatiebord. De werkgever wordt hiervan vooraf in kennis gesteld.
2.      Werknemers die lid zijn van een vakbond kunnen bij hun werkgever een verzoek indienen om in aanmerking te komen voor een fiscaal vriendelijke tegemoetkoming in de lidmaatschapskosten.

## **Hoofdstuk XII      Pensioen en Arbeidsmarktbeleid**

### **§1      Pensioen**

#### **Artikel 81      Pensioenregeling**

Werkgevers en werknemers dienen de bepalingen van de statuten en reglementen van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw en de BPL-plus regeling na te leven voor zover ze op hen betrekking hebben (In bijlage III en IV staat meer informatie over deze regelingen).

#### **Artikel 82      Suwas-I (vervroegde uittreding)**

1. Er bestaat een Stichting uittreding werknemers agrarische sectoren (Suwas-I). De statuten en reglementen van dit fonds worden geacht onderdeel te zijn van deze cao. Werkgevers en werknemers die onder de werkingssfeer van deze cao vallen, moeten alle verplichtingen uit de statuten en reglementen naleven.
2. Suwas-I heeft als doel het financieren van de vervroegde uittreding van werknemers in de agrarische bedrijfstakken.
3. Werkgevers en werknemers dienen een financiële bijdrage te betalen over de in artikel 86 vermelde loonsom van werknemers bedoeld in deze cao.
4. De Suwas-I regeling wordt vanwege de nieuwe pensioenregeling afgebouwd. Voor werknemers die op 1 januari 2005 55-plusser zijn, geldt een overgangsregeling met een gestaffelde uittreedleeftijd.
5. In bijlage V staat meer informatie over de cao Suwas en de overgangsregeling.

### **§2      Arbeidsmarktbeleid**

#### **Artikel 83      Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid**

1. Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid. Partijen bij deze cao zijn deze afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst samen met andere agrarische en aanverwante sectoren overeengekomen. De statuten en reglementen van dit fonds worden geacht onderdeel te zijn van deze cao. Werkgevers en werknemers die onder de werkingssfeer van deze cao vallen, moeten alle verplichtingen uit de statuten en reglementen naleven.
2. In bijlage II staat meer informatie over de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid.

## **Artikel 84 Suwas-II**

1. Er bestaat een Stichting uitvoering WW-aanvulling agrarische sectoren (Suwas-II). De statuten en reglementen van dit fonds worden geacht onderdeel te zijn van deze cao. Werkgevers en werknemers die onder de werkingssfeer van deze cao vallen, moeten alle verplichtingen uit de statuten en reglementen naleven.
2. Suwas-II heeft als doel voor langdurig oudere werklozen of volledig oudere arbeidsongeschikten een aanvulling op de uitkering te financieren. Dit gebeurt met gelden die de werkgevers en/of werknemers uit de agrarische bedrijfstakken hebben verstrekt.
3. In bijlage VI staat meer informatie over Suwas II.

## **Artikel 85 Vierdaagse werkweek voor senioren**

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

## **Artikel 86 Loonsom voor heffingen**

1. De jaarlijkse heffingen zoals genoemd in de artikelen 81 tot en met 85 worden berekend over het BTER-loon zoals bedoeld in artikel 1 sub 7e. Als maximum dagloon per dag wordt aangehouden anderhalf maal het maximum premiedagloon in de zin van artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).
2. Over de uitkeringen, na het tijdvak van 104 weken zoals bedoeld in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek, ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) of daarmee naar de aard en strekking gelijk te stellen uitkeringen of loonbetalingen is geen heffing verschuldigd.

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

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

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

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

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

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

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

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

## **BIJLAGE II Behorend bij artikel 82 tot en met 85 - regelingen binnen het samenwerkingsverband Colland**

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

### **Pensioen**

Het cluster Pensioen van Colland bestaat uit de fondsen BPL en Suwas I, die zelfstandig functioneren. De aangeboden diensten voor werkgevers en werknemers liggen onder andere op het gebied van:

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

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

### **Verzekeren**

Verzekeren is het tweede cluster van Colland. De aanvulling op de WAO en WIA en de verzekering van het WGA-gat maken onderdeel uit van de aangeboden diensten binnen dit cluster. Naast Colland zijn er meerdere aanbieders waar werknemers zich kunnen bijverzekeren voor de aanvullingen op de WAO en WIA en de verzekering van het WGA-gat. Informeer hierover bij uw werkgever.

### **Arbeidsmarktbeleid**

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

Het fonds Colland Arbeidsmarktbeleid biedt werkgevers en werknemers:

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

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

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



Meer uitgebreide informatie over deze regelingen en premies is te vinden op de website van Colland [www.colland.nl](http://www.colland.nl) en op de sites van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties.  
Voor vragen kunt u ook telefonisch terecht bij nummer 0900 – 1656565 (€0,05 p/m)

## **BIJLAGE IIa      Behorend bij artikel 69 lid 9, overgangsbepalingen**

### **Overgangsbepaling**

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

#### **1.      Loondoorbetalingsverplichtingen gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid**

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

#### **2.      Loondoorbetalingsverplichtingen tweede jaar van arbeidsongeschiktheid**

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

#### **3.      Loondoorbetalingsverplichtingen derde en vierde jaar van arbeidsongeschiktheid**

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

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

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

- c. Voor de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is gelden gedurende de eerste twee jaren van arbeidsongeschiktheid de bepalingen opgenomen in de leden 1 en 2 van de overgangsregeling. Vanaf het derde jaar van arbeidsongeschiktheid geldt hetgeen is vermeld in artikel 69 lid 7.

## **BIJLAGE III      BPL**

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

De pensioenregeling is met ingang van 1 januari 2007 ingrijpend gewijzigd. In deze bijlage wordt de nieuwe regeling toegelicht. Aan deze toelichting kunnen geen rechten worden ontleend. Als u bent geboren vóór 1 januari 1966 en u werkte al vóór 1 januari 2007 in de agrarische bedrijfstak dan zijn er waarschijnlijk overgangsmaatregelen voor u getroffen. Deze worden in uw jaarlijkse pensioenoverzicht nader uitgelegd. Als u meer informatie wilt over uw persoonlijke situatie, raden wij u aan contact op te nemen met Interpolis Pensioenen.

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

Pensioen bij het BPL kan bestaan uit:

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

### **Ouderdomspensioen**

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

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

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

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

## **Partnerpensioen**

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

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

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

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

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

## **Reparatie ANW-gat**

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

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

## **Wezenpensioen**

- Bij overlijden van een werknemer hebben zijn kinderen onder bepaalde voorwaarden recht op wezenpensioen. Met 'kinderen' wordt bedoeld: wettige en natuurlijke kinderen én pleegkinderen.
- Het wezenpensioen gaat in op de eerste dag van de maand na het overlijden en bedraagt 20% van het partnerpensioen. Het wezenpensioen eindigt als het kind 18 jaar wordt, trouwt, of overlijdt.

### **Arbeidsongeschiktheidspensioen**

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

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

## **BIJLAGE IV BPL-plus pensioen**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- De werknemer kan per salarisbetaling een vast bedrag van zijn vast overeengekomen salaris sparen. Dit bedrag kan gedurende het kalenderjaar niet worden gewijzigd.
- Artikel 23 lid 6 van deze cao biedt de werknemer de mogelijkheid om jaarlijks de per 1 april niet opgenomen ATV-dagen te laten uitbetalen. Dit bedrag kan worden aangewend voor individuele stortingen.
- Er kan ook bijgestort worden van het saldo aan overuren dat op 1 april nog uitbetaald dient te worden. De rechten van overuren die door de werknemer voor pensioensparen zijn ingezet, mogen niet voor andere doeleinden worden aangewend. Daarbij moet de werknemer, op verzoek, de gelegenheid krijgen om periodiek inzage te krijgen in de urenregistratie.
- Er zijn geen overige inkomens- en/of loonbestanddelen die voor uitruil tegen pensioen kunnen worden aangewend.
- De waarde van de storting die door de werkgever namens de werknemer wordt verricht, is gelijk aan de bruto vergoeding waarop de werknemer recht heeft.
- Op de loonstrook dient de verrekening van ATV-dagen en/of overuren met bijsparen vermeld te worden.
- Bijsparen is alleen mogelijk bij BPL.

## **BIJLAGE V Suwas I – vervroegde uittreding**

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

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

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

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

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

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

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

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

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



## **BIJLAGE VI Suwas II - aanvulling WAO-uitkering oudere werknemers en aanvulling WW-uitkering oudere werknemers**

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

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

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

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

## **BIJLAGE VII Overbruggingsfonds**

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

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

Per maand bouwt een werknemer die een vast dienstverband met overbrugging heeft 2,5 overbruggingsdagen op. De opbouw in een kalenderjaar is bedoeld voor overbrugging van de periode 15 november in dat jaar tot 15 november in het jaar daaropvolgend. In de periode van 15 november tot 1 april kan de werkgever maximaal 30 overbruggingsdagen vaststellen. Van de overbruggingsdagen die niet zijn benut voor overbrugging in de periode 15 november tot 1 april kunnen er maximaal 10 worden opgenomen in de periode 1 april tot 15 november daaropvolgend. De werkgever kan naast deze overbruggingsdagen in de periode 15 november tot 1 april de roostervrije dagen van de vaste werknemer met overbrugging vaststellen en meeruren (maximaal 14 dagen) en overuren (maximaal 8 dagen) compenseren in vrije tijd. Voor deze invulling geldt de volgende volgorde:

1. roostervrije dagen 2. overbruggingsdagen 3. meeruren 4. overuren. Van roostervrije dagen die niet zijn benut voor overbrugging in de periode 15 november tot 1 april kunnen er maximaal vijf in onderling overleg vastgesteld worden in de periode van 1 april tot 15 november daaropvolgend behoudens in geval van collectieve afspraken op bedrijfsniveau.

Tijdens de overbruggingsdagen betaalt de werkgever 80% van het feitelijke loon (inclusief vakantietoeslag) door. De werkgever en de vaste werknemer met overbrugging zijn gehouden voor de overbruggingsregeling een heffing te betalen. Deze heffing wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van het Overbruggingsfonds.

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

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

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

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

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

Het resterende werknemersdeel in de premie wordt aangewend om het premiepercentage voor het werknemersdeel over volgende jaren te verlagen.

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

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

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

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

## BIJLAGE VIII Seniorenregeling

Regeling inzake vierdaagse werkweek voor senioren

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

Inhoud regeling:

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

- Opbouw van de VUT-uitkering vindt plaats over 100% loon. De werkgever draagt premie af aan Suwas over 90% loon en Colland zorgt ervoor dat de resterende premie (tot 100% loon) aan Suwas wordt overgemaakt.
- De door de werknemer gewerkte uren boven de 7,6 per dag op de vier werkdagen per week worden afgerekend op basis van artikel 50 van de cao LEO. Wordt op de vijfde dag gewerkt, dan vindt uitbetaling plaats tegen het feitelijke loon tot maximaal 7,6 uur.
- Het uurloon wordt gebaseerd op het feitelijke loon van 90%. Deelname aan de regeling heeft geen gevolgen voor de hoogte van het uurloon van de werknemer.
- Bij deelname aan de regeling vervallen de huidige extra vakantiedagen op grond van artikel 60 lid 2.
- Een vaste overbrunner die deelneemt aan de regeling, bouwt overbruggingsdagen op over 80% dienstverband en krijgt op een overbruggingsdag 80% van 90% loon. De overbruggingspremie wordt wel betaald over 90% loon (dat kan niet anders).
- Collectieve financiering middels een premie waarvan werkgevers en werknemers ieder de helft betalen.
- De premie wordt via Colland gestort in het bestaande hoveniersfonds waarbij de loonwerksector zich heeft aangesloten.
- De werkgever kan twee keer per jaar een declaratie indienen bij Colland. Op het voorgeschreven declaratieformulier worden de dagen vermeld waarop de werknemer in het kader van de regeling niet heeft gewerkt (maximaal 52 dagen per jaar). Het declaratieformulier wordt door werkgever en werknemer ondertekend.
- Colland vergoedt aan de werkgever de loonkosten over het verschil tussen 90% loon en 80% dienstverband. De loonkostenvergoeding wordt jaarlijks vastgesteld op een vast bedrag per gedeclareerde dag, ongeacht de werkelijke kosten. Dit bedrag wordt berekend door het verschil te nemen tussen 80% werken met 80% loon en 80% werken met 90% loon. Daarbij wordt uitgegaan van een vaste werknemer in functiegroep E met 4 functie jaren. Dit bedrag zal jaarlijks worden vastgesteld op basis van de daadwerkelijke loonkosten. Voor deeltijd werknemers c.q. gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers wordt de genoemde vergoeding naar rato vastgesteld.
- Cao partijen zijn overeengekomen bepalingen op te nemen die misbruik van de regeling dienen te voorkomen. Deze bepalingen dienen nog nader te worden uitgewerkt.
- Cao partijen dienen nadere afspraken te maken over de combinatie van (spaar) VUT en gebruik van de seniorenregeling. Deze afspraken zullen in de reglementen worden opgenomen.
- Sociale partners hebben afgesproken de komende periode van start te gaan met de uitwerking van levensfasebewust personeelsbeleid met de intentie de uitkomsten op te nemen in de cao.

## **BIJLAGE IX      Wet op de ondernemingsraden**

### Medezeggenschap

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

De Wet schrijft voor ondernemingen, waarin in de regel ten minste 50 personen werken, een ondernemingsraad voor. Een ondernemingsraad is bedoeld om in het belang van het goed functioneren van een onderneming in al haar doelstellingen overleg te hebben met een vertegenwoordiging uit het personeel.

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

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

### Reglement voor de ondernemingsraad

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

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

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

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

De Sociaal-Economische Raad (SER) heeft een voorbeeld voor een reglement opgesteld. Dit voorbeeld wordt sterk aanbevolen, omdat daarmee de kans op fouten of verkeerde voorschriften wordt verkleind. U kunt een voorbeeldreglement downloaden via [www.ser.nl](http://www.ser.nl) onder "publicaties".

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

### Bedrijfscommissie

De bedrijfscommissie is belast met de behandeling van aangelegenheden van ondernemingsraden. Eén van de taken is bemiddeling en advisering bij meningsverschillen tussen de ondernemer en de ondernemingsraad over de naleving van de bepalingen uit de Wet op de ondernemingsraden.

Daarnaast verstrekt de bedrijfscommissie informatie over de uitvoering van de Wet en oefent zij enkele administratieve taken uit.

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

#### Toelichting

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

**BIJLAGE X    Functieraster**

<b>Functie-familie</b>	<b>Uitvoering</b>	<b>Projectvoor-bereiding/ Ondersteu-ning</b>	<b>Techniek</b>	<b>Admini-stratie</b>	<b>Commer-cie</b>	<b>Overige</b>
<b>Functie-Groep</b>						
<b>H</b>						
<b>G</b>		Werkvoorberei-der/planner	Chef werkplaats	Administrateur	Commercieel medewerker/ adviseur	
<b>F</b>	Meewerkend uitvoerder					
<b>E</b>	Medewerker gemechaniseerd loonwerk III Algemeen medewerker loonwerk III		Technisch medewerker II	Administratief medewerker II		
<b>D</b>	Medewerker gemechaniseerd loonwerk II Medewerker transport II		Technisch medewerker I			
<b>C</b>	Medewerker gemechaniseerd loonwerk I Algemeen medewerker loonwerk II Medewerker transport I			Administratief medewerker I		
<b>B</b>	Algemeen medewerker loonwerk I					Medewerker huishoudelijke dienst Algemeen medewerker onderhoud
<b>A</b>						



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

Organisaties

	<u>Tel.nr.</u>	<u>Fax.nr.</u>
<b>Cultuurtechnische werken en grondverzet, Meststoffendistributie en Loonwerken in de Agrarische sector in Nederland (CUMELA-Nederland)</b>		
Nijverheidsstraat 13 3861 RJ NIJKERK Postbus 1156 3860 BD NIJKERK e-mail: info@cumela.nl internet: www.cumela.nl	033 - 2474900	033 - 2474901
<b>FNV Bondgenoten</b>		
Varrolaan 100 3584 BW UTRECHT Postbus 9208 3506 GE UTRECHT Algemeen telefoonnummer internet: www.fnvbondgenoten.nl	0900 - 9690	
<b>CNV BedrijvenBond</b>		
Tiberdreef 4 3561 NL UTRECHT Postbus 2525 3500 GM UTRECHT Algemeen telefoonnummer internet: www.cnv.net	030-7511007	
<b>Regio-adressen FNV Bondgenoten</b>		
Via algemene telefoonnummer	0900 - 9690	
<b>Regio-adressen CNV BedrijvenBond</b>		
Via algemene telefoonnummer	030 - 7511007	
<b>Vakvereniging Het Zwarte Corps</b>		
Graaf Rupertlaan 2 3434 RJ NIEUWEGEIN Postbus 2060 3430 CH NIEUWEGEIN internet: www.hzc.nl e-mail: info@hzc.nl	030 – 6006070	030 - 6067044

Commissies

**Centrale Beroepscommissie Functiewaardering /seniorenregeling Loonwerksector**

Postbus 1156, 3860 BD Nijkerk.

**Sectorcommissie Loonwerk**

p/a Colland Bestuursbureau

Postbus 28

2700 AA ZOETERMEER

Overig

**Colland**

[www.colland.nl](http://www.colland.nl)

Tel: 0900 – 1656565 (€ 0,05 p/m)

**Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid**

Anna van Hannoverstraat 4

2595 BJ DEN HAAG

Postbus 90801

2509 LV DEN HAAG

Tel: 070 - 333 4444

Fax: 070 - 333 4033

[www.minszw.nl](http://www.minszw.nl)

Gratis telefoonnummer voor publieksinformatie: 0800 - 9051

**SER**

Bezuidenhoutseweg 60

2594 AW DEN HAAG

Postbus 90405

2509 LK DEN HAAG

Tel.: 070 - 3499 499

Fax: 070 - 3832 535

[www.ser.nl](http://www.ser.nl)

## BIJLAGE XII Trefwoordenregister

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

	<b>Artikel</b>
<b>A</b>	
Aanschaf machines	77
Adoptieverlof	66
Arbeidsgezondheidskundig onderzoek	74
Arbeid door jeugdigen	76
Arbeid op zaterdag, zon-, feest- en gedenkdagen	26, 41
Arbeidsongeschiktheid, loonbetaling bij	69
Arbeidsovereenkomst	6
Arbeidstijd:	
- begin en einde	21
- maximum	25
- normale	22
- verschuiving	24
ATV-dagen	23
<b>B</b>	
BBL-leerlingen	44, 45
Bedrijfshulpverlening (BHV)	75
Begin en einde arbeidstijd	21
Beloning van overwerk	50
Bereikbaarheidsvergoeding	57
Beroepsonderwijs	44
Bevallingsverlof	66
BTER-loon	1
<b>C</b>	
CAO-loon	1, 35 en 45
<b>D</b>	
Dienstverband:	
- deeltijd	5
- vast	5
- vast met overbrugging	5, 32
- los voor bepaalde tijd	5
- los voor bepaald werk	5
- verlengen los dienstverband	11
Diplomatoeslag	44
<b>E</b>	
Einde dienstbetrekking:	
- algemeen	11
- bij arbeidsongeschiktheid	12
<b>F</b>	
Feest- en gedenkdagen	26, 41
Feitelijk loon	1
Functiegroepen	33, 34

<b>Vervolg F</b>	<b>Artikel</b>
Funcieschaal	34, 35
Funciewaardering:	33
- beroepscommissie	
- bezwaar tegen functie-indeling	
- handboek	
 <b>G</b>	
Gelegenheidsarbeid	7
Gevaarlijke stoffen	78
 <b>H</b>	
Huisvestingsvergoeding	59
 <b>I</b>	
Indexering lonen	43
 <b>J</b>	
Jeugdigen, arbeid door	76
Jeugdige werknemer	1
Jeugdloon	35
Jubileum-uitkering	42
 <b>K</b>	
Kledingvergoeding	58
Kort verzuim met behoud van loon:	62
- overlijden	
- huwelijk	
- bevalling	
- adoptie	
- ondertrouw	
- begrafenis/crematie	
- verhuizing	
- medische verzorging	
Kort verzuim zonder doorbetaling van loon	63
Kraamverlof	68
 <b>L</b>	
Leerplicht	44
Loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid	69
Lonen	35
Loonbriefje	14
Looptijd cao	3
Los dienstverband	5
 <b>M</b>	
Maaltijd	50
Maandloon	1, 35
Maatwerkregeling arbodienstverlening	73
Maximum arbeidstijd	25
Minimumloon	35, 45

<b>N</b>	<b>Artikel</b>
Nevenbetrekking	10
Normale arbeidstijd	22
<b>O</b>	
Onaangename uren	51
Ontslag	11
Ontslagvergunning	11
Onwerkbaar weer	31
Opnieuw in dienst nemen	19
Opzegging dienstverband	11
Opzegtermijn	11
Ouderschapsverlof	67
Overbruggingsfonds	32
Overuren in vrije tijd	50
Overwerk	25, 28
Overwerkvergoeding	50
<b>P</b>	
Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)	78
Persoonlijke toeslag	1, 34
Ploegendienst	29, 49
Prestatietoeslag	52
Prijscompensatie	43
Proeftijd	9
Promotie	34
<b>R</b>	
Reiskosten woning-werk	54
Reistijdenvergoeding	55
Risico inventarisatie en evaluatie (RI&E)	73
Roostervrije dagen	23
<b>S</b>	
Scholingsverlof	65
Speciale vakkennis, toeslag	53
<b>T</b>	
Tijd-voor-tijd	50
Toeslag:	
- onaangename uren	51
- persoonlijke	34
- prestatie	52
- speciale vakkennis	53
Toolboxmeeting	22
<b>U</b>	
Uitzendbureaus	8
Uurloon	1, 50

<b>V</b>	<b>Artikel</b>
5 mei	27
Vakantiedagen	
- aantal	60
- extra	60
Vakantierechten,	
- tijdens ziekte	47, 61
- afrekening	15, 48
Vakantietoeslag	46
Vakbondscontactpersoon	79
Vakbondsfaciliteiten	80
Vakbondscontributie	80
Vast dienstverband	5
Veiligheid	78
Veilig werken langs de weg	78
Vergoeding,	
- bereikbaarheid	57
- huisvesting	59
- overwerk	50
- reiskosten woning-werk	54
- reistijden	55
- verlof en reis	56
- werkkleding	58
Verhuizing	55, 62
Verlof	56
Verschuiving arbeidstijd	24
Verzuimbegeleiding	70
Vierdaagse werkweek senioren	85
Vierweken loon	35
Volwassen werknemer	1
<b>W</b>	
Weekloon	1, 35
Werkings sfeer cao	1
Werkkleding	58
Werkoverleg	22
<b>Z</b>	
Ziekmelding en controlevoorschriften	16
Ziekte, loonbetaling bij	69
Zorgverlof	30, 62
Zwangerschapsverlof	66

## BIJLAGE XIII Inhoudsopgave met verwijzing naar oude artikelnummers

### Voorwoord

### Hoofdstuk I Begripsbepalingen en werkingsfeer

I	Begripsbepalingen	<i>Oud</i>
	Artikel 1 Begripsbepalingen lid 1	<i>Artikel 1 lid 1 sub 5 t/m 15 en sub 16 (nieuw)</i>
	lid 2	<i>Artikel 40</i>
II	Werkingsfeer	
	Artikel 2 Werkingsfeer lid 1	<i>Artikel 1 lid 1 sub 1 t/m 4</i>
	lid 2	<i>Artikel 1 lid 2</i>

### Hoofdstuk II Looptijd en wijziging

I	Looptijd	
	Artikel 3 Looptijd	<i>Artikel 60</i>
II	Wijziging	
	Artikel 4 Tussentijdse wijzigingen	<i>Artikel 61</i>

### Hoofdstuk III De arbeidsovereenkomst en wederzijdse verplichtingen

I	Arbeidsovereenkomst	
	Artikel 5 Soorten dienstverbanden	<i>Artikel 2</i>
	Artikel 6 Arbeidsovereenkomst	<i>Artikel 7</i>
	Artikel 7 Gelegenheidsarbeid	<i>Artikel 2D</i>
	Artikel 8 Uitzendbureaus	<i>Artikel 59</i>
	Artikel 9 Proeftijd	<i>Artikel 2A</i>
	Artikel 10 Nevenbetrekking	<i>Artikel 10</i>
	Artikel 11 Einde van de dienstbetrekking	<i>Artikel 8</i>
	Artikel 12 Einde van de dienstbetrekking bij arbeidsongeschiktheid	<i>Artikel 8A</i>
II	Verplichtingen van werkgever en werknemer	
	Artikel 13 Antidiscriminatie	<i>Artikel 58</i>
	Artikel 14 Loonbriefjes	<i>Artikel 28</i>
	Artikel 15 Afrekening vakantierechten	<i>Artikel 45 lid 2</i>
	Artikel 16 Ziekmelding en controlevoorschriften	<i>Artikel 48 A</i>
	Artikel 17 Sollicitaties	<i>Artikel 52</i>
	Artikel 18 Vacaturemelding	<i>Artikel 51</i>
	Artikel 19 Opnieuw in dienst nemen	<i>Artikel 52A</i>
	Artikel 20 Gedragslijn bij fusie, reorganisatie, bedrijfsovername en beëindiging	<i>Artikel 54</i>

### Hoofdstuk IV Arbeidstijden

Artikel 21	Begin en einde van de arbeidstijd	<i>Artikel 13</i>
Artikel 22	Normale arbeidstijden	<i>Artikel 14</i>
Artikel 23	Roostervrije dagen (atv-dagen)	<i>Artikel 14A</i>

Oud

Artikel 24	Verschuiving van de arbeidstijd	Artikel 14B
Artikel 25	Maximum arbeidstijd inclusief overwerk	Artikel 14C
Artikel 26	Arbeid op zaterdag, zon-, feest- en gedenkdagen	Artikel 15
Artikel 27	5 mei	Artikel 15A
Artikel 28	Overwerk	Artikel 16
Artikel 29	Ploegendienst	Artikel 34 lid 3
Artikel 30	Wet aanpassing Arbeidsduur	Artikel 39D

#### Hoofdstuk V Onderbreking van de werkzaamheden

Artikel 31	Onwerkbaar weer	Artikel 9
Artikel 32	Overbruggingsregeling vaste dienstverbanden met overbrugging	Artikel 9A

#### Hoofdstuk VI Loon en vakantietoeslag

I	Loon	
Artikel 33	Functiegroepen	Artikel 4
Artikel 34	Toepassing functiegroepen	Artikel 17
Artikel 35	Cao-loon	Artikel 18 lid 1 t/m 5 en lid 8
Artikel 36	Loon over vakantiedagen	Artikel 41
Artikel 37	Tariefloer	Artikel 27
Artikel 38	Aanvulling WW-uitkering bij werktijdverkorting	Artikel 53
Artikel 39	Mindervalide werknemers	Artikel 20
Artikel 40	Werknemers met een gedeeltelijke werkweek	Artikel 21
Artikel 41	Feest- en gedenkdagen	Artikel 23
Artikel 42	Jubileumuitkering	Artikel 24
Artikel 43	Indexering	Artikel 19
II	Werknemers die een opleiding volgen	
Artikel 44	Beroepsonderwijs	Artikelen 22 en 47 (deels)
Artikel 45	Cao-loon	Artikel 18 lid 6 en 7
III	Vakantietoeslag	
Artikel 46	Vakantietoeslag	Artikel 43
Artikel 47	Vakantierechten tijdens ziekte en verzuim zonder loonbetaling	Artikel 44 lid 1
Artikel 48	Afrekening vakantierechten	Artikel 45 lid 1

#### Hoofdstuk VII Toeslagen en vergoedingen

I	Toeslagen	
Artikel 49	Ploegendienst	Artikel 34 lid 1 en 2
Artikel 50	Beloning van overwerk	Artikel 26
Artikel 51	Toeslag voor werk op onaangename uren	Artikel 28A
Artikel 52	Prestatietoeslag	Artikel 29
Artikel 53	Toeslag speciale vakkennis voor andere dan landbouwwerkzaamheden	Artikel 30



Oud

II Vergoedingen

Artikel 54	Reiskosten woning-werk	<i>Artikel 32</i>
Artikel 55	Reistijdenvergoeding	<i>Artikel 35</i>
Artikel 56	Verlof en reisvergoeding	<i>Artikel 37</i>
Artikel 57	Bereikbaarheidsvergoeding	<i>Artikel 28B</i>
Artikel 58	Werkkleding en kledingvergoeding	<i>Artikel 33</i>
Artikel 59	Huisvestingsvergoeding	<i>Artikel 36</i>

**Hoofdstuk VIII Vakantie en verlof**

I Vakantie

Artikel 60	Vakantiedagen	<i>Artikel 42</i>
Artikel 61	Vakantiedagen tijdens ziekte alsmede tijdens verzuim zonder loonbetaling	<i>Artikel 44 lid 2 en 3</i>

II Verlof

Artikel 62	Kort verzuim met behoud van loon	<i>Artikel 38</i>
Artikel 63	Kort verzuim zonder doorbetaling van loon	<i>Artikel 39</i>
Artikel 64	Prepensioneringsverlof en educatief verlof	<i>Artikel 56</i>
Artikel 65	Scholingsverlof	<i>Artikel 56A</i>

III Arbeid en zorg

Artikel 66	Zwangerschaps-, bevallings- en adoptieverlof	<i>Artikel 39A</i>
Artikel 67	Ouderschapsverlof	<i>Artikel 39B</i>
Artikel 68	Kraamverlof	<i>Artikel 39C</i>

**Hoofdstuk IX Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

Artikel 69	Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht	<i>Artikel 49</i>
Artikel 70	Verzuimbegeleiding	<i>Artikel 49A</i>
Artikel 71	Geen doorbetalingsverplichting werkgever	<i>Artikel 49B</i>
Artikel 72	Gemoedsbezwaarden	<i>Artikel 48</i>

**Hoofdstuk X Arbeidsomstandigheden en veiligheidsvoorschriften**

I Arbeidsomstandigheden

Artikel 73	Maatwerkregeling arbodienstverlening	<i>Artikel 5A</i>
Artikel 74	Arbeidsgezondheidskundig onderzoek	<i>Artikel 55</i>
Artikel 75	Bedrijfshulpverlening	<i>Artikel 55B</i>
Artikel 76	Arbeid door jeugdigen	<i>Artikel 6</i>
Artikel 77	Overleg over de aanschaf machines of werktuigen	<i>Artikel 55A</i>

II Veiligheidsvoorschriften

Artikel 78	Veiligheid	<i>Artikel 5</i>
------------	------------	------------------

**Hoofdstuk XI Faciliteiten werknemersorganisaties**

Artikel 79	Vakbondscontactpersoon	<i>Artikel 57 lid 1 t/m 6</i>
Artikel 80	Vakbondsfaciliteiten	<i>Artikel 57 lid 7 en 8</i>

*Oud*

**Hoofdstuk XII Pensioen en Arbeidsmarktbeleid**

I Pensioen

Artikel 81	Pensioenregeling	<i>Artikel 50</i>
Artikel 82	Suwas-I (vervroegde uittreding)	<i>Artikel 56E</i>

II Arbeidsmarktbeleid

Artikel 83	Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid	<i>Artikel 56B</i>
Artikel 84	Suwas-II	<i>Artikel 56C</i>
Artikel 85	Vierdaagse werkweek voor senioren	<i>Artikel 56D</i>
Artikel 86	Loonsom voor heffingen	<i>Artikel 56F</i>

## **BIJLAGE XIV Handboek Functiewaardering Loonwerksector**

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

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