

Collectieve arbeidsovereenkomst Agterberg bedrijven

CNV Vakmensen en FNV Bondgenoten



geldig van 1 maart 2010 tot en met 28 februari 2013

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	p. 3
HOOFDSTUK I Algemene bepalingen	p. 4
Artikel 1 Definities	p. 4
Artikel 2 Functie-indeling	p. 4
Artikel 3 Algemene verplichtingen	p. 4
HOOFDSTUK II Dienstverband	p. 5
Artikel 4 Dienstverband	p. 5
Artikel 5 Arbeid voor derden	p. 5
Artikel 6 Inhoud arbeidsovereenkomst	p. 5
Artikel 7 Proeftijd	p. 5
Artikel 8 Onwerkbaar weer	p. 6
Artikel 9 Overbruggingsregeling	p. 6
Artikel 10 Einde van het dienstverband	p. 6
Artikel 11 Stilzwijgende voortzetting	p. 7
Artikel 12 Wederindienstneming	p. 7
Artikel 13 Opzegtermijnen	p. 7
Artikel 14 Getuigschrift	p. 7
HOOFDSTUK III Arbeidstijd	p. 8
Artikel 15 Arbeidstijd	p. 8
Artikel 16 Indeling van de arbeidsdag	p. 8
Artikel 17 Roostervrije dagen (ATV-dagen)	p. 8
Artikel 18 50+-regeling	p. 8
Artikel 19 Arbeid op zon-, feest- en gedenkdagen	p. 9
Artikel 20 Overschrijding van de arbeidstijd	p. 9
HOOFDSTUK IV Loon, toeslagen en vergoedingen	p. 10
Artikel 21 Bedragen	p. 10
Artikel 22 Lonen algemeen	p. 10
Artikel 23 Lonen jeugdige werknemers	p. 10
Artikel 24 Loon bij evenementen	p. 10
Artikel 25 Loon bij gladheidbestrijding	p. 10
Artikel 26 Periodieke loonsverhogingen	p. 10
Artikel 27 Indexering van de lonen	p. 10
Artikel 28 Pluspakket	p. 11
Artikel 29 Feest- en gedenkdagen en roostervrije dagen	p. 11
Artikel 30 Overwerk	p. 11
Artikel 31 Specificatie van het loon	p. 11
Artikel 32 Reistijdvergoeding	p. 11
Artikel 33 Reiskostenvergoeding	p. 12
Artikel 34 Vakbondscontributie	p. 12
Artikel 35 Eindafrekening	p. 12
HOOFDSTUK V Vakantie en verlof	p. 13
Artikel 36 Vakantiedagen	p. 13
Artikel 37 Vakantietoeslag	p. 13
Artikel 38 Vakantierechten tijdens arbeidsongeschiktheid	p. 13
Artikel 39 Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie	p. 13
Artikel 40 Afrekening vakantierechten	p. 13
Artikel 41 Onbetaald verlof	p. 13

Artikel 42 Kort verzuim met behoud van loon	p. 14
Artikel 43 Zwangerschaps- en bevallingsverlof	p. 14
Artikel 44 Adoptieverlof	p. 14
Artikel 45 Kraamverlof	p. 14
Artikel 46 Ouderschapsverlof	p. 15
Artikel 47 Kort- en langdurig zorgverlof	p. 15
HOOFDSTUK VI Arbeidsongeschiktheid	p. 16
Artikel 48 Algemene bepalingen arbeidsongeschiktheid	p. 16
Artikel 49 Tijdige ziekmelding	p. 16
Artikel 50 Arbeidsongeschiktheid door een (bedrijfs)ongeval	p. 16
Artikel 51 Het juiste adres	p. 16
Artikel 52 Het verrichten van werkzaamheden	p. 16
Artikel 53 Passende vervangende werkzaamheden	p. 16
Artikel 54 Vakantie tijdens arbeidsongeschiktheid	p. 16
Artikel 55 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid	p. 17
Artikel 56 Hervatten bij herstel	p. 17
Artikel 57 Regresrecht	p. 17
HOOFDSTUK VII Bepalingen van sociale aard	p. 18
Artikel 58 Anti-discriminatie	p. 18
Artikel 59 Bescherming privacy	p. 18
Artikel 60 Werkgelegenheid	p. 18
Artikel 61 Scholing en stage	p. 18
Artikel 62 Werken met bestrijdingsmiddelen	p. 18
Artikel 63 Colland Arbeidsmarktbeleid	p. 18
Artikel 64 WW-aanvulling	p. 18
Artikel 65 Pensioen	p. 18
Artikel 66 OR-leden en vakbondscontactpersonen	p. 19
Artikel 67 Uitzendbureaus	p. 19
HOOFDSTUK VIII Slotbepalingen	p. 20
Artikel 68 Tijdvak	p. 20
Artikel 69 Tussentijdse wijzigingen	p. 20
BIJLAGE I Scholingsbeleid	p. 21
BIJLAGE II WW-aanvulling	p. 22
BIJLAGE III Artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden	p. 25
BIJLAGE IV Schema Arbeidstijdenwet.....	p. 26
BIJLAGE V Belangrijke adressen en telefoonnummers.....	p. 28

Voorwoord

Op woensdag 15 april 2010 heeft de directie van Agterberg Bedrijven met CNV Vakmensen en FNV Bondgenoten een onderhandelingsresultaat bereikt over de nieuwe CAO Agterberg Bedrijven. Het onderhandelingsresultaat is positief aan de leden van de vakbonden voorgelegd en unaniem door de leden geaccepteerd. Voor u ligt dan ook de nieuwe Collectieve arbeidsovereenkomst Agterberg Bedrijven (CAO Agterberg Bedrijven).

De CAO Agterberg Bedrijven geldt voor de bedrijven A. Agterberg Beheer b.v., A. Agterberg b.v., Groenewegen b.v. en Maarssen Groen b.v. en heeft wederom een looptijd van 3 jaar, zijnde van 1 maart 2010 tot en met 28 februari 2013.

In de onderhandelingen zijn een aantal onderwerpen besproken, die gedurende de looptijd van de CAO zullen worden onderzocht. In deze onderzoeken zullen de directie, de OR en de vakbonden nader overleg voeren en zal voor de verschillende onderzoeken een plan van aanpak worden gemaakt. In het plan van aanpak zal worden vastgelegd in welke volgorde en binnen welke termijn de onderwerpen zullen worden behandeld.

De onderwerpen zijn:

1. functie-indeling, waarbij wordt onderzocht of de huidige manier van indeling waardering en beschrijving nog voldoet aan de tegenwoordige tijd;
2. leeftijdsbewust personeelsbeleid, waarin alle tijdens de CAO-onderhandelingen besproken onderwerpen, zijnde arbeidstijden(wet), scholing en stagebeleid worden betrokken. De onderwerpen die deel uitmaken van het onderhandelingsresultaat zijn reeds in de CAO opgenomen.

Verder is de CAO-tekst, zoals eerder afgesproken, geredigeerd en geactualiseerd. Tevens is de CAO aangepast aan de thans geldende wet- en regelgeving, de actualiteit en de praktijk. Waar in deze CAO het woord 'werknemer' of 'zijn' is geschreven wordt tevens 'werkneemster' of 'haar' bedoeld.

Namens,

Agterberg Bedrijven

CNV Vakmensen

FNV Bondgenoten

F.G. Agterberg

J. Bosma

M. Bense

Hoofdstuk I Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities en afkortingen

1. In deze Collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:
 - a. ATV: arbeidstijdverkorting
 - b. CAO: collectieve arbeidsovereenkomst Agterberg.
 - c. CAO-jaar: de periode van 1 maart tot en met 28, dan wel 29 februari van het daarop volgende jaar.
 - d. Echtgeno(o)t(e): gelijkgesteld met (geregistreerd) levenspartner respectievelijk duurzaam samenlevingsverband dat wil zeggen langer dan 6 maanden samenwonend en/of notarieel vastgelegd.
 - e. Jeugdige werknemer: werknemer van 20 jaar of jonger.
 - f. Kalenderjaar: de periode van 1 januari tot en met 31 december.
 - g. Loon: het met de betrokken werknemer overeengekomen geldende vaste brutoloon, zonder toeslagen of vergoedingen, dat voor de betrokkene per loonperiode geldt.
 - h. Loonperiode: de loonbetalingperiode van 4 weken. Een kalenderjaar telt 13 loonperiodes.
 - i. Uurloon: het voor de betrokken werknemer geldende loon gedeeld door 152 of indien de werknemer deelneemt aan de 50⁺-regeling gedeeld door 148, bij een volledige werkweek.
 - j. Vakantiejaar: de periode van 1 juli tot en met 30 juni van het daarop volgende jaar.
 - k. Vakbonden: CNV Vakmensen en FNV Bondgenoten.
 - l. Volledig dienstverband: een dienstverband voor 40 uur per week.
 - m. Volwassen werknemer: werknemer van 21 jaar of ouder.
 - n. Werkdagen: maandag tot en met vrijdag.
 - o. Werknemer: de persoon die middels een arbeidsovereenkomst werkzaamheden verricht.

Artikel 2 Functie-indeling

1. Naar functie worden de werknemers als volgt ingedeeld:
 - a. Algemeen medewerker
Voert onder toezicht eenvoudige werkzaamheden uit.
 - b. Vakarbeider
Voert al dan niet onder toezicht van een voorman werkzaamheden uit.
 - c. Vaktechnische arbeider B
Voert alle hem opgedragen werkzaamheden zelfstandig uit en houdt daarvan een eenvoudige administratie bij.
 - d. Vaktechnische arbeider A
Ontvangt van de uitvoerder richtlijnen voor afgebakende taken; werkt mee en geeft zo nodig leiding aan vakarbeiders. Houdt de werkstaten bij.
 - e. Voorman
Ontvangt van de uitvoerder globale aanwijzingen voor deeltaken. Verricht uitzet- en waterpaswerkzaamheden.
 - f. Uitvoerder
Voert zelfstandig meerdere werken uit. Ontvangt van de hoofduitvoerder daarvoor richtlijnen. Ontvangt van de hoofduitvoerder globale aanwijzingen. Is verder verantwoordelijk voor de gevoerde administratie van de onder zijn leiding uit te voeren werken.
 - g. Hoofduitvoerder
Heeft kennis van alle voorkomende situaties bij de werken. Geeft leiding aan de uitvoerders en voert zo nodig ook zelf werken uit. Is verantwoordelijk voor de administratie van de uitgevoerde werken.
2. De functie-indeling is niet van toepassing op administratief personeel en kantoorpersoneel.

Artikel 3 Algemene verplichtingen

1. De werkgever is verplicht als een goed werkgever te handelen.
2. De werknemer is verplicht de hem door of vanwege de werkgever opgedragen werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten.

Hoofdstuk II Begin en einde dienstverband

Artikel 4 Dienstverband

1. De arbeidsovereenkomst dient schriftelijk in tweevoud te worden vastgelegd. Van de getekende arbeidsovereenkomsten behouden de werkgever en de werknemer ieder een exemplaar.
2. Vaste dienstverbanden kunnen worden aangegaan met of zonder overbruggingsmogelijkheid.
3. Dienstverbanden kunnen worden aangegaan met de mogelijkheid van deeltijd waarbij de voorkeur uitgaat om de tijd zoveel mogelijk te clusteren. Indien de werknemer een andere invulling voorstaat, kan, na overleg met en toestemming van werkgever, van clustering ten gunste van de werknemer worden afgeweken.
4. De werknemer heeft het recht om, indien in een periode van een half jaar de werknemer 25% of meer uren heeft gewerkt ten opzichte van de in de onderliggende arbeidsovereenkomst vermelde arbeidsuren, de arbeidsovereenkomst aan te laten passen aan het gemiddelde van de feitelijke gewerkte uren over die periode.
5. Bij elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of bepaald werk 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 drie maanden. Als deze arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of bepaald werk elkaar opvolgen met tussenpozen van maximaal drie maanden 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.
6. Werknemers die een opleiding volgen binnen een erkende BeroepsBegeleidende Leerweg (BBL) zullen werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst die gekoppeld is aan een leerovereenkomst.

Artikel 5 Arbeid voor derden

Het is de werknemer verboden om, zonder voorafgaande, schriftelijke toestemming van de werkgever, gedurende het dienstverband direct of indirect werkzaam te zijn of diensten te verlenen aan een onderneming of instelling die werkzaamheden verricht en/of diensten verleent, soortgelijk of aanverwant aan de activiteiten van de werkgever.

Artikel 6 Inhoud arbeidsovereenkomst

1. De schriftelijke arbeidsovereenkomst, als bedoeld in artikel 4 lid 1, bevat in ieder geval de volgende gegevens:
 - a. de naam en woonplaats van de werkgever en de werknemer;
 - b. het tijdstip van indiensttreding;
 - c. het loon en de termijn van uitbetaling;
 - d. de toepasselijke CAO.
2. Naast de gegevens, zoals opgenomen onder lid 1 van dit artikel, bevat de arbeidsovereenkomst tevens bepalingen omtrent:
 - a. de aard van de arbeidsovereenkomst;
 - b. de duur van de arbeidsovereenkomst;
 - c. de overeengekomen arbeidstijd per week;
 - d. de functie waarin de werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst werkzaam zal zijn.
3. In de arbeidsovereenkomst kunnen partijen tevens bepalingen opnemen die betrekking hebben op onderwerpen die niet met name in dit artikel of de CAO genoemd worden en waaromtrent partijen een nadere regeling wensen.
4. Bepalingen tussen de werkgever en de werknemer die in strijd zijn met de toepasselijke CAO, zijn nietig.

Artikel 7 Proeftijd

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt een proeftijd van één maand, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren en een proeftijd van twee maanden, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
2. 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.

3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van twee maanden.
4. Elk beding waarbij de proeftijd voor werkgever en werknemer niet gelijk is dan wel op langer dan de toegestane termijn wordt gesteld, alsmede elk beding waarbij door het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan de toegestane termijn worden, is nietig.
5. Indien wordt overeengekomen dat er geen proeftijd geldt, dient dit expliciet in de arbeidsovereenkomst te worden vastgelegd.
6. Gedurende de proeftijd kunnen, zowel de werkgever, als de werknemer de dienstbetrekking direct beëindigen tegen het einde van de werkdag.

Artikel 8 Onwerkbaar weer

1. Indien de werkzaamheden als gevolg van weersomstandigheden, ongeacht de tijdsduur, geen doorgang kunnen vinden, is:
 - a. de werkgever gehouden het feitelijke loon door te betalen;
 - b. de werknemer gehouden ten behoeve van de werkgever op het bedrijf andere werkzaamheden te verrichten.
2. De werkgever bepaalt of er sprake is van onwerkbaar weer.
3. Voor de afwijkende regeling die geldt voor vaste dienstverbanden met overbruggingsmogelijkheid wordt verwezen naar artikel 9.

Artikel 9 Overbruggingsregeling

1. De werkzaamheden van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een overbruggingsmogelijkheid kunnen in de periode van 15 november tot en met 31 maart maximaal 228 uur worden onderbroken, indien de werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever in verband met, dan wel als direct of indirect gevolg van de weersgesteldheid, geen doorgang kunnen vinden.
2. De werkgever bepaalt, indien en voor zover mogelijk, minimaal een dag van tevoren of een dag aangemerkt dient te worden als een overbruggingsdag.
3. Het loon over de dagen die zijn aangemerkt als overbruggingsdag bedraagt 100% van het loon dat geldt op dagen die niet zijn aangemerkt als overbruggingsdag.
4. Een werknemer met overbruggingsmogelijkheid bouwt het in lid 1 genoemde maximum aantal uren als volgt op:
 - a. 65 uur van de werkgever;
 - b. de resterende 163 uur wordt gespaard door middel van inlevering van ATV-dagen of overuren of wordt verkregen middels de werknemerspremie van maximaal 6,18% van het loon.
5. Zodra het maximum aantal uren van 228 is bereikt, wordt er geen premie meer ingehouden op het loon van de werknemer.
6. Dagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte kunnen voor deze werknemer niet worden aangemerkt als overbruggingsdag. De werkgever is verplicht over deze dagen het volledige loon door te betalen waarop de werknemer - ware hij niet arbeidsongeschikt geworden - aanspraak had kunnen maken.
7. Indien tijdens de overbruggingsperiode, zoals genoemd in lid 1, uren worden aangewend, dienen deze uren weer te worden bij gespaard door werkgever en werknemer, totdat het maximum aantal van 228 uur weer is bereikt.
8. De werkgever draagt zorg voor een individueel registratiesysteem waarin de op- en afbouw van overbruggingsuren van de betrokken werknemer wordt geregistreerd.
9. De waarde van de opgebouwde overbruggingsregeling is als een voorziening op de balans opgenomen.

Artikel 10 Einde van het dienstverband

1. Het dienstverband eindigt:
 - a. indien er sprake is van een dringende reden, zoals bedoeld in artikel 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek, onmiddellijk, waarbij de dringende reden direct dient te worden medegedeeld;
 - b. in ieder geval, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist, op de eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt of wanneer de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt;
 - c. van rechtswege zonder dat opzegging vereist is voor werknemers, die voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk in dienst zijn, op het vooraf bepaalde tijdstip of bij voltooiing van het bepaalde werk;
 - d. voor werknemers die in dienst zijn op grond van een Leerovereenkomst op het moment dat de opleiding is afgerond of de opleiding tussentijds wordt onderbroken;

- e. bij wederzijds goedvinden;
 - f. door opzegging van de werknemer of de werkgever, waarbij de werkgever toestemming nodig heeft van het UWV WERKbedrijf.
 - g. bij ontbinding door de kantonrechter.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:670 van het Burgerlijk Wetboek, zal eventuele arbeidsongeschiktheid wegens ziekte - ongeval hieronder begrepen - aan een normale opzegging als bedoeld lid 1 sub f van dit artikel niet in de weg staan. Indien echter het dienstverband van de werknemer dat tijdens arbeidsongeschiktheid wordt opgezegd op het tijdstip waarop de in artikel 12 bedoelde opzegging uiterlijk dient plaats te hebben, 24 maanden of langer bij de betrokken werkgever onafgebroken in dienst is, zal de opzegging worden geacht niet te zijn geschied indien de arbeidsongeschiktheid nog voortduurt op de laatste dag van de opzegtermijn.

Artikel 11 Stilzwijgende voortzetting

Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk na het verstrijken van de einddatum c.q. eindtijd door de werkgever en de werknemer zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt deze geacht voor dezelfde tijd, maar telkens ten hoogste voor een jaar, op dezelfde voorwaarden wederom te zijn aangegaan.

Artikel 12 Wederindienstneming

1. Indien aan de in lid 2 van dit artikel vermelde voorwaarden is voldaan, zal de werkgever binnen zes maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen werknemer in dienst nemen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, dan nadat hij de werknemer van wie het dienstverband aldus is geëindigd, in de gelegenheid heeft gesteld, zijn werkzaamheden te hervatten.
2. Bij de toepassing van lid 1 van dit artikel gelden de volgende voorwaarden:
 - a. In de 24 maanden voorafgaand aan de einddatum van het laatste dienstverband moeten tussen de werkgever en de werknemer gedurende in totaal minstens twaalf maanden één of meer dienstverbanden hebben bestaan;
 - b. Het laatste dienstverband is beëindigd door opzegging aan de zijde van de werkgever of is in geval van een dienstverband voor bepaalde tijd of een bepaald werk van rechtswege geëindigd.
 - c. De hervatting van de werkzaamheden geschiedt op dezelfde of gunstiger voorwaarden als laatstelijk voor de werknemer golden.
 - d. Indien voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard het aantal werknemers dat de werkgever in de gelegenheid dient te stellen het werk te hervatten, groter is dan het aantal werknemers waarvoor de werkgever op basis van de arbeidsbehoefte werk beschikbaar heeft, stelt de werkgever allereerst degenen met het langste arbeidsverleden bij de werkgever in de gelegenheid het werk te hervatten.
3. Dit artikel is niet van toepassing indien het dienstverband is geëindigd op grond van redenen welke zijn toe te rekenen aan de werknemer. Hieronder wordt in ieder geval, doch niet uitsluitend, verstaan de onverwijld opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden.

Artikel 13 Opzegtermijnen

1. Opzegging van de arbeidsovereenkomst geschiedt tegen het einde van de loonperiode en dient schriftelijk te worden bevestigd.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van de opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één loonperiode;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee loonperiodes;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie loonperiodes;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier loonperiodes.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één loonperiode.

Artikel 14 Getuigschrift

1. Bij beëindiging van de dienstbetrekking is de werkgever, indien de werknemer daartoe verzoekt, verplicht een getuigschrift te verstrekken.
2. In het getuigschrift wordt vermeld:
 - a. de aard van de verrichte arbeid;
 - b. de arbeidsduur per dag of per week;
 - c. de begindatum en de einddatum van het dienstverband.

Hoofdstuk III Arbeidstijd

Artikel 15 Arbeidstijd

1. De arbeidstijd begint en eindigt op het bedrijf of op de door de werkgever aangewezen plaats waar de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd.
2. De arbeidstijd bedraagt 40 uur per week, 8 uur per dag.

Artikel 16 Indeling van de arbeidsdag

1. De arbeidstijd ligt tussen 07:00 uur en 16:00 uur.
2. De indeling van de arbeidsdag is in de periode van 1 maart tot en met 30 november als volgt:
 - 07:00 – 09:00 uur
 - 09:00 – 09:30 uur pauze
 - 09:30 – 12:30 uur
 - 12:30 – 13:00 uur pauze
 - 13:00 – 16:00 uur.
3. In de periode, zoals genoemd in lid 2 van dit artikel vindt, daar waar meer dan 7,5 uur per dag wordt gewerkt, opbouw van ATV plaats.
4. De indeling van de arbeidsdag is in de periode van 1 december tot en met 28, dan wel 29 februari als volgt:
 - 07:30 – 09:00 uur
 - 09:00 – 09:30 uur pauze
 - 09:30 – 12:30 uur
 - 12:30 – 13:00 uur pauze
 - 13:00 – 16:00 uur
5. In de periode, zoals genoemd in lid 4 van dit artikel vindt geen opbouw van ATV plaats.
6. Daar waar het werk in opdracht wordt gedaan, kan, na instemming van de Ondernemingsraad, tijdelijk van de geldende regeling, zoals opgenomen in de leden 1 tot en met 4 van dit artikel worden afgeweken.
7. De leden 1 tot en met 6 van dit artikel zijn niet van toepassing op administratief personeel en kantoorpersoneel. De indeling van de arbeidsdag voor administratief personeel en kantoorpersoneel is in principe als volgt:
 - 08:30 tot 17:00 uur met een pauze van 30 minuten.

Artikel 17 Roostervrije dagen (ATV-dagen)

1. Voor alle werknemers, die na 1 januari 2006 in dienst zijn getreden, geldt, ongeacht de leeftijd, een ATV-opbouw van 2 uur per week bij een volledig dienstverband.
2. Behoudens hetgeen bepaald is in artikel 20 zal in de regel geen arbeid worden verricht op roostervrije dagen.
3. Opbouw van ATV-dagen vindt niet plaats tijdens verlof en/of ziekte.
4. Een vastgestelde roostervrije dag vervalt bij ziekte.
5. De werkgever zorgt per werknemer voor een registratie van de opbouw van de ATV-dagen.

Artikel 18 50⁺-regeling

1. Per 1 januari 2006 is de 50⁺-regeling afgebouwd en komen te vervallen.
2. Werknemers die op 1 januari 2006 50 jaar of ouder zijn, werken 37 uur per week.
3. Werknemers die op 1 januari 2006 tussen de 45 en 50 jaar waren, konden kiezen tussen:
 - a. vanaf 50 jaar 37 uur per week werken.
 - b. vanaf 50 jaar 38 uur per week werken.
4. Werknemers die op 1 januari 2006 jonger dan 45 jaar zijn, werken 40 uur per week en bouwen 2 ATV-uren per week op.

Artikel 19 Arbeid op zon- en feestdagen

1. Behoudens hetgeen bepaald is in artikel 20 zal in de regel geen arbeid worden verricht op:
 - a. zaterdag en zondag;
 - b. eerste en tweede paasdag
 - c. Hemelvaartsdag
 - d. eerste en tweede pinksterdag
 - e. de dag waarop de verjaardag van de koning(in) wordt gevierd;
 - f. eerste en tweede kerstdag
 - g. nieuwjaarsdag;
 - h. Goede Vrijdag en bid- en dankdagen, Islamitische feestdagen alsmede 1 mei, voor zover de werknemer er prijs op stelt deze als feestdagen te vieren.
2. De feestdagen, zoals opgenomen in lid 1 sub h van dit artikel, worden in mindering gebracht op het saldo vakantiedagen.

Artikel 20 Overschrijding van de arbeidstijd

1. Indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken en na overleg met betrokken personeel en binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet, welke ter inzage ligt bij de werkgever, zijn de werknemers verplicht langer te werken dan de in artikel 15 tot en met 19 vastgestelde arbeidstijden.
2. Arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen wordt alleen dan verricht, indien de werkzaamheden dringend noodzakelijk zijn. Hetzelfde geldt voor het verrichten van avond- en nachtarbeid.
3. De krachtens lid 1 van dit artikel gewerkte uren worden als overuren beschouwd en betaald conform het bepaalde in artikel 30.
4. Werknemers van jonger dan 18 jaar en ouder dan 55 jaar worden niet verplicht tot het verrichten van overwerk.

Hoofdstuk IV Loon, toeslagen en vergoedingen

Artikel 21 Bedragen

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

Artikel 22 Lonen algemeen

1. Met de vakbonden is afgesproken, dat bij de vorming van het loongebouw van Agterberg gekeken zal worden naar de berekening van het geldende tijdloon met inbegrip van eventueel regelmatig genoten, naar tijdsduur bepaalde toeslagen.
2. De periodelonen bedragen :

Functieomschrijving	1 maart 2010	1 maart 2011	1 maart 2012
Algemeen medewerker	€ 1.585,-	1605,-	1625,-
Vakarbeider	€ 1.628,-	1648,-	1669,-
Vaktechnische arbeider B	€ 1.845,-	1868,-	1891,-
Vaktechnische arbeider A	€ 1.880,-	1904,-	1928,-
Voorman	€ 1.949,-	1973,-	1998,-
Uitvoerder	€ 2.019,-	2044,-	2070,-
Hoofduitvoerder	€ 2.322,-	2351,-	2380,-

Artikel 23 Lonen jeugdige werknemers

De periodelonen voor jeugdige werknemers zijn afgeleid van het periodeloon van de Algemeen medewerker volgens onderstaande percentages:

- a. 20 jaar 85 %
- b. 19 jaar 72,5%
- c. 18 jaar 61,5%
- d. 17 jaar 52,5%

Artikel 24 Loon bij evenementen

Het uurloon zal bij evenementen tenminste € 15,50 netto bedragen.

Artikel 25 Loon bij gladheidbestrijding

Het uurloon zal bij gladheidbestrijding tenminste € 16,- netto bedragen.

Artikel 26 Periodieke loonsverhogingen

1. Met ingang van loonperiode 5/2010 vindt er een loonsverhoging plaats van 1,25%.
2. Met ingang van loonperiode 5/2011 vindt er een loonsverhoging plaats van 1,25%.
3. Met ingang van loonperiode 5/2012 vindt er een loonsverhoging plaats van 1,25%.
4. Indien de inflatie in het jaar 2012 hoger wordt dan 2%, dan zal de directie van Agterberg Bedrijven overleg voeren met de vakbonden om de loonsverhoging voor de periode, zoals bedoeld in lid 3 van dit artikel, aan te passen.

Artikel 27 Indexering van de lonen

1. Met ingang van 1 januari worden de dan geldende feitelijke lonen verhoogd met het percentage waarmee de afgeleide consumentenprijsindex voor werknemersgezinnen met in 1990 een lager inkomen (exclusief het effect van veranderingen in de tarieven van de indirecte en van de consumptie gebonden belastingen) per half oktober gestegen is boven het cijfer van oktober hieraan voorafgaand.
2. Voor de toepassing van de in lid 1 van dit artikel omschreven loonaanpassing wordt het bedoelde prijsindexcijfer van oktober 1986 (99.9) als uitgangspunt genomen. Zolang het bedoelde prijsindexcijfer in de betreffende referentemaand niet is gestegen tot boven het niveau van oktober 1986 vinden op grond van dit artikel geen loonaanpassingen, plaats, noch naar boven noch naar beneden.
3. Bij de toepassing van de in lid 1 van dit artikel omschreven loonaanpassing wordt een minimum en een maximum per procent op jaarbasis in acht genomen. Het minimum bedraagt per 1 januari 1996 telkens verhoogd worden met de loonsverhogingen op grond van artikel 25.
4. In afwijking van het bepaalde in de leden 1 en 2 van dit artikel komt een stijging van de consumentenprijsindex gedurende de geldigheid van deze CAO niet tot uitbetaling.

Artikel 28 Pluspakket

1. De werknemer is door de werkgever verzekerd voor onder andere extra uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid, het zogenoemde Pluspakket. Het pluspakket bestaat uit:
 - Ziektewet- en WIA-aanvulling:
 - a. een aanvulling ter hoogte van 30% van het brutoloon gedurende de 53^e tot en met de 104^e week bij voldoende medewerking aan de re-integratieactiviteiten.
 - b. een aanvulling van 10% van het brutoloon bij arbeidsongeschiktheid in de zin van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (Wet WIA) gedurende ten hoogste 5 jaren, te rekenen vanaf de eerste WIA-dag.
 - c. vakantietoeslag ter hoogte van 8,25% van het brutoloon over elke dag waarover een uitkering wordt ontvangen.
 - WGA-gat:
 - d. 70% van het gemaximeerde loon onder aftrek van de WGA-uitkering, een mogelijke WW-uitkering en 70% van het inkomen uit arbeid.
- WIA 35-min dekking:
 - e. indien de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is en zijn verdiencapaciteit voor 50% of meer benut, ontvangt hij een aanvulling tot minimaal 70% van het verschil tussen zijn oude, tot SV-loon gemaximeerde loon en nieuwe loon. Als de werknemer zijn verdiencapaciteit voor minder dan 50% benut, ontvangt hij de eenmalige uitkering van 25% van het oude gemaximeerde loon. De uitkeringsduur is tien jaar, waardoor de werknemer niet terugvalt naar bijstandniveau.
2. Indien de werknemer niet deelt wenst te nemen aan het Pluspakket, zal hij hiertoe een Afstandsverklaring indienen bij de werkgever.
3. De premie voor het Pluspakket bedraagt thans 1,2% van het brutoloon. Gedurende de looptijd van deze CAO zal Agterberg Bedrijven 1,0% van de premie voor haar rekening nemen.
4. De werkgever houdt de premie in op het loon vanaf datum indiensttreding.

Artikel 29 Feestdagen en roostervrije dagen

Over de krachtens artikel 19 aangewezen feestdagen en over de krachtens artikel 17 geldende roostervrije dagen is de werkgever verplicht het voor de betrokkene geldende tijdloon te betalen, één en ander voor zover de feestdagen niet op zaterdag en/of zondag vallen.

Artikel 30 Overwerk

Voor overwerk gelden de volgende toeslagen:

- a. 130% van het voor betrokken werknemer geldende normale uurloon voor overuren op doordeweekse dagen van 05:00 uur tot 22:00 uur met inachtneming van hetgeen is opgenomen onder sub b over aansluitende nachtarbeid;
- b. 150% van het voor de betrokken werknemer geldende normale uurloon voor avond- en nachtarbeid tussen 22:00 uur en 07:00 uur, met dien verstande, dat de nachtarbeid voor 05:00 uur is begonnen;
- c. 150% van het voor de betrokken werknemer geldende normale uurloon voor uren die op zaterdag vallen;
- d. 200% van het voor de betrokken werknemer geldende normale uurloon voor uren die op zon- en feestdagen vallen. Onder feestdagen wordt verstaan de dagen, zoals opgenomen in artikel 19 lid sub a t/m g.

Artikel 31 Specificatie van het loon

1. Bij elke loonbetaling wordt een schriftelijke loonspecificatie verstrekt. Deze bevat:
 - a. het loonbedrag;
 - b. de bedragen waaruit het loonbedrag is samengesteld;
 - c. de bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden;
 - d. de onkostenvergoedingen;
 - e. het loonbedrag waarop een persoon van de leeftijd van de werknemer over de termijn waarover het loon is berekend, ingevolge het bepaalde bij of krachtens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag aanspraak heeft;
 - f. de naam van de werkgever;
 - g. de naam van de werknemer;
 - h. de termijn waarop de uitbetaling betrekking heeft;
 - i. de overeengekomen arbeidsduur.
2. Voorts verstrekt de werkgever ieder jaar aan het begin van het jaar een schriftelijke jaaropgaaf.

Artikel 32 Reistijdvergoeding

1. De normale reistijd tussen de woning van de werknemer, dan wel het bedrijf van de werkgever naar de door de werkgever aangewezen plaats waar de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd en omgekeerd zal, met uitzondering van de eerste 60 minuten per dag, door de werkgever aan de werknemer worden vergoed.
2. In afwijking van lid 1 van dit artikel geldt voor de werknemer, die als bestuurder van een auto met inzittende collega's optreedt, als aftrek de eerste 30 minuten per dag.
3. De reistijd worden vergoed tegen 130% van het uurloon.

Artikel 33 Reiskostenvergoeding

1. De werkgever kan de werknemer een reiskostenvergoeding verstrekken.
2. De reiskostenvergoeding behoort tot het individueel overeen te komen arbeidsvoorwaardenpakket en dient schriftelijk in de arbeidsovereenkomst opgenomen te worden.

Artikel 34 Vakbondscontributie

1. Werknemers die lid zijn van een vakbond kunnen bij de werkgever een verzoek indienen om in aanmerking te komen voor een fiscaal vriendelijke verrekening van de vakbondscontributie.
2. Wanneer de werkgever het verzoek, zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel, honoreert, zal de verrekening plaatsvinden op basis en binnen de marges van de geldende fiscale wetgeving op dat gebied.

Artikel 35 Eindafrekening

Uiterlijk aan het einde van de loonperiode volgend op het einde van het dienstverband wordt een eindafrekening opgemaakt.

Hoofdstuk V Vakantie en verlof

Artikel 36 Vakantiedagen

1. Werknemers met een volledig dienstverband hebben gedurende het vakantiejaar recht op 25 vakantiedagen.
2. Werknemers met een volledig dienstverband die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt, hebben gedurende het vakantiejaar recht op 30 vakantiedagen, waarvan er 20 aaneengesloten opgenomen kunnen worden.
3. Werknemers met een dienstverband van 10 respectievelijk 25 jaar hebben gedurende dat vakantiejaar recht op 1 respectievelijk 2 extra vakantiedagen.
4. Werknemers met een dienstverband gedurende een deel van het vakantiejaar en/of met een gedeeltelijke werkweek hebben aanspraak op een evenredig deel van de normale vakantiedagen.
5. De opname van vakantiedagen worden in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.

Artikel 37 Vakantietoeslag

1. Jaarlijks wordt in loonperiode 5 een vakantietoeslag uitgekeerd gelijk aan 8,25% per jaar van het voor de werknemer geldende vast overeengekomen loon.
2. Het recht op vakantietoeslag wordt opgebouwd van loonperiode 7 tot en met loonperiode 6.
3. Het recht op vakantietoeslag wordt opgebouwd naar evenredigheid van de duur van het dienstverband in de periode, zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

Artikel 38 Vakantierechten tijdens arbeidsongeschiktheid

1. Tijdens arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer slechts de wettelijke vakantiedagen op, thans zijnde 20 per jaar bij een volledig dienstverband, gedurende de periode dat de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever bestaat.
2. Bij arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer de aanspraak op de hem volgens artikel 37 toekomende vakantietoeslag gedurende de periode dat de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever bestaat.

Artikel 39 Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie

1. Indien de werknemer ziek wordt/is tijdens vakantie, dient hij dit direct, dan wel zo spoedig mogelijk door te geven aan de werkgever.
2. De werknemer dient bij terugkomst een doktersverklaring aan de werkgever te overhandigen, waaruit de ziekte blijkt.
3. De niet-genoten vakantiedagen wegens ziekte kan de werknemer op een ander moment alsnog opnemen.

Artikel 40 Afrekening vakantierechten

1. De aanspraak op vakantie vervalt na afloop van de wettelijke verjaringstermijn na het tijdstip waarop de aanspraak is ontstaan. Aan het eind van ieder kalenderjaar wordt de waarde hiervan vastgesteld en overgeheveld naar het volgende kalenderjaar.
2. Indien bij de beëindiging van het dienstverband een werknemer meer, dan wel minder vakantiedagen heeft genoten dan hem overeenkomstig de bepalingen van deze CAO toekomen, wordt het eventueel te veel of te weinig genoten deel tussen werkgever en werknemer verrekend op basis van het loon over deze vakantiedagen, gerekend naar de waarde van dat betreffende vakantiejaar.
3. De werkgever is verplicht bij beëindiging van de dienstbetrekking aan de werknemer een Verklaring uit te reiken, waaruit de duur van de vakantie en van het verlof zonder behoud van loon blijkt, welke aan de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

Artikel 41 Onbetaald verlof

De werknemer kan in de periode van 1 november tot en met 31 maart maximaal 20 dagen onbetaald verlof opnemen.

Artikel 42 Kort verzuim met behoud van loon

1. De werkgever is verplicht de werknemer op diens verzoek vrij te geven en het hem geldende loon door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. bij het overlijden van de echtgenote en eigen inwonende kinderen of pleegkinderen, of inwonende ouders of schoonouders, of inwonende broers of zusters, gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie.
 - b. bij het overlijden van niet inwonende ouders of schoonouders, of niet inwonende broers of zusters, kan in onderling overleg met de werkgever de tijd vrij gegeven worden en het hem/haar geldende tijdloon door te betalen, voor diegene die de begrafenis/crematie regelt.
2. gedurende twee dagen:
 - a. bij huwelijk van de werknemer;
 - b. bij bevalling van de echtgenote;
 - c. bij adoptie;
3. gedurende één dag
 - a. bij ondertrouw van de werknemer;
 - b. bij 25- of 40- of 50-jarig huwelijksfeest van de werknemer; bij 25-, 40-, 50 of 60 jarig huwelijksfeest van de ouders van werknemer of diens echtgenote/ partner bij het huwelijk van eigen of pleegkinderen, broers of zusters van de werknemer of diens echtgenote, voor zover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond;
 - c. bij het overlijden van eigen of pleegkinderen, van aangehuwde kinderen, van ouders, schoonouders of grootouders.
 - d. bij de begrafenis/crematie van uitwonende eigen of pleegkinderen, van kleinkinderen, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, broers, zusters, grootouders en aangehuwde broers of zusters, mits de begrafenis/crematie wordt bijgewoond;
 - e. bij verhuizing, indien dit geschiedt op verzoek van de werkgever.
4. Ingeval van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijk vergoeding opgelegde verplichting gedurende de werkelijk benodigde tijd, tot ten hoogste één dag voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen.

Artikel 43 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met de bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
2. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf de dag waarop de bevalling binnen zes weken is te verwachten. Het verlof vangt in ieder geval aan vier weken voorafgaande aan deze datum.
3. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken, vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan zes weken heeft bedragen.
4. Voor de volledige regeling omtrent zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt verwezen naar de Wet arbeid en zorg.

Artikel 44 Adoptieverlof

Voor de volledige regeling omtrent adoptieverlof wordt verwezen naar de Wet arbeid en zorg, welke ter inzage ligt bij de werkgever.

Artikel 45 Kraamverlof

Voor de volledige regeling omtrent kraamverlof wordt verwezen naar de Wet arbeid en zorg, welke ter inzage ligt bij de werkgever.

Artikel 46 Ouderschapsverlof

1. Het aantal uren waarop de werknemer ten hoogste recht heeft op ouderschapsverlof, bedraagt zeventwintig maal de arbeidsuren per week.
2. Het ouderschapsverlof wordt in beginsel per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf maanden.
3. Het aantal uren ouderschapsverlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
4. In afwijking van lid 2 en 3 van dit artikel kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
 - a. ouderschapsverlof voor een langere periode dan twaalf maanden, of
 - b. het ouderschapsverlof op te delen in ten hoogste zes perioden, waarbij iedere periode ten minste één maand bedraagt, of
 - c. meer uren ouderschapsverlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
5. Het recht op ouderschapsverlof bestaat indien het dienstverband ten minste één jaar heeft geduurd.
6. Er bestaat geen recht op ouderschapsverlof na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt.
7. Voor de volledige regeling omtrent ouderschapsverlof wordt verwezen naar de Wet arbeid en zorg, welke ter inzage ligt bij de werkgever.

Artikel 47 Kort- en langdurig zorgverlof

1. Voor de volledige regeling omtrent kort- en langdurig zorgverlof wordt verwezen naar de Wet arbeid en zorg, welke ter inzage ligt bij de werkgever.
2. In aanvulling op hetgeen is bepaald in de Wet arbeid en zorg, zal de werkgever in geval van verlof voor het bijstaan van een echtgeno(o)t(e), levenspartner, kind in de laatste levensfase en voor welke periode geen recht op inkomen uit arbeid kan worden verkregen, de wettelijke uitkering gedurende maximaal drie maanden met 10% aanvullen.

Hoofdstuk VI Arbeidsongeschiktheid

Artikel 48 Algemene bepalingen arbeidsongeschiktheid

1. Onder arbeidsongeschiktheid wordt verstaan het ongeschikt zijn tot werken ten gevolge van ziekte, ongeval, gebrek, zwangerschap en/of bevalling, één en ander zoals omschreven in de Ziektewet en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.
2. Als eerste dag van de arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd de dag, waarop niet is gewerkt of het werken tijdens de werktijd is gestaakt.
3. De werknemer, die op grond van gemoedsbezwaren van de hem bij de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen opgelegde verplichtingen is vrijgesteld, kan tegenover de werkgever aanspraak maken op hetgeen hem volgens het bepaalde in artikel 55 van de zijde van werkgever zou toekomen, indien hij van de bedoelde verplichtingen niet was vrijgesteld.

Artikel 49 Tijdige ziekmelding

1. De werknemer dient zich voor aanvang van de werkzaamheden ziek te melden bij de planning en/of zijn leidinggevende. Tevens dient de werknemer zich tussen 09:00 uur en 10:00 uur ziek te melden bij de arbodienst.
2. Bij de ziekmelding dienen het verpleegadres, de aard van de ziekte en een indicatie van de te verwachten ziekte duur doorgegeven te worden.
3. Bij ziekmelding op vakantie dienen de verblijfplaats, een telefoonnummer waarop de zieke werknemer te bereiken is en de gegevens van de behandelend arts doorgegeven te worden.

Artikel 50 Arbeidsongeschikt door een (bedrijfs)ongeval

Indien de werknemer betrokken raakt bij een (bedrijfs)ongeval waardoor hij wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is arbeid te verrichten, dient hij zich, zoals beschreven in artikel 49, ziek te melden. Hierbij dient de werknemer te melden dat het gaat om een (bedrijfs)ongeval.

Artikel 51 Het juiste adres

Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid verhuist of tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijvoorbeeld opname in of ontslag uit een ziekenhuis of een andere inrichting) behoort de werknemer dit binnen 24 uur aan zijn werkgever en de arbodienst op te geven.

Artikel 52 Het verrichten van werkzaamheden

De werknemer dient tijdens zijn arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten behalve voor zover het werkzaamheden betreft, welke de werknemer voor het herstel van zijn gezondheid zijn voorgeschreven, dan wel waarvoor de werknemer toestemming heeft ontvangen van de arbodienst.

Artikel 53 Passende vervangende werkzaamheden

1. Indien de werknemer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is voor zijn functie, maar wel (gedeeltelijk) arbeidsgeschikt is voor het verrichten van passende vervangende werkzaamheden, is hij verplicht deze uit te voeren, indien deze worden aangeboden door de werkgever.
2. De passende vervangende werkzaamheden kunnen zowel bij de werkgever als bij een derde worden aangeboden.

Artikel 54 Vakantie tijdens arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever kan de werknemer toestemming verlenen om tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid op vakantie te gaan, mits toestemming van de bedrijfsarts is verkregen.
2. De werknemer dient het verzoek schriftelijk in bij de werkgever.
3. De toestemming van de bedrijfsarts dient verkregen te zijn voordat de werknemer zijn verzoek indient bij de werkgever. Een kopie van de verkregen toestemming van de bedrijfsarts dient toegevoegd te worden aan het schriftelijke verzoek aan de werkgever.
4. Indien de toestemming is verkregen, kunnen de genoten vakantiedagen worden afgeboekt.

Artikel 55 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever zal tijdens de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, conform het bepaalde in artikel 7:629 BW, gedurende maximaal 104 weken 70% van het laatstgenoten, naar tijdruimte vastgestelde loon, aan de werknemer uitbetalen.
2. De werknemer ontvangt een aanvulling boven de wettelijke loondoorbetaling als genoemd in lid 1 van dit artikel tot 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon tijdens de eerste 52 weken, indien de werknemer voldoende medewerking verleend aan de wettelijke re-integratieverplichtingen.
3. Indien de werknemer deelneemt aan het Pluspakket, zoals bedoeld in artikel 28 en voldoende medewerking verleent aan de wettelijke re-integratieverplichtingen, dan ontvangt de werknemer een aanvulling boven de wettelijke loondoorbetaling, als genoemd in lid 1 van dit artikel, van 30% van het bruto loon gedurende de 53^e tot en met de 104^e week.
4. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats. Vanaf de vierde ziekmelding binnen het CAO-jaar, geldt de eerste ziektedag als wachtdag tot een maximaal van vijf ingehouden wachtdagen.

Artikel 56 Hervatten bij herstel

Zodra de werknemer weer in staat is aan het werk te gaan, dient de werknemer de werkzaamheden zo spoedig mogelijk weer aan te vangen en zijn werkgever en de Arbodienst hiervan op de hoogte te stellen.

Artikel 57 Regresrecht

1. De werkgever heeft op grond van artikel 6:107a van het Burgerlijk Wetboek¹ een zelfstandig verhaalsrecht in geval van arbeidsongeschiktheid van een werknemer, veroorzaakt door een derde.
2. Indien de werknemer vanwege zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding jegens één of meerdere derden kan doen gelden, is de werknemer verplicht zijn volledige medewerking te verlenen om de schadevergoeding op deze derde te verhalen.
3. Onder schade wordt in lid 1 van dit artikel verstaan het bedrag dat voortvloeit uit de verplichting tot doorbetaling van het salaris door de werkgever, inclusief de daarbij horende vakantie en overige vaste toeslagen.

¹ Zie voor het Scholingsbeleid Bijlage 1

Hoofdstuk VII Bepalingen van sociale aard

Artikel 58 Anti-discriminatie

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

Artikel 59 Bescherming privacy

Werknemer heeft recht tot inzage in alle over hem bij werkgever geregistreerde gegevens.

Artikel 60 Werkgelegenheid

Gedurende de looptijd van deze CAO zal een gesprek plaatsvinden betreffende de werkgelegenheid in de onderneming, waarbij alle daarmee samenhangende problemen kunnen worden besproken.

Artikel 61 Scholing en stage¹

1. Agterberg Bedrijven zal, als erkend stagebedrijf, haar stagebeleid gedurende de looptijd van deze CAO verruimen, hetgeen inhoudt dat Agterberg Bedrijven in ieder geval gedurende de looptijd van deze CAO 30 stages zal verzorgen, mits deze door stagiaires kunnen worden ingevuld. Voorts zal Agterberg Bedrijven met de vakbonden het stagebeleid bespreken om meer instroom van jongeren op de arbeidsmarkt te stimuleren.
2. De werkgever is verplicht aan de werknemer vrijaf te verlenen en het voor hen geldende loon door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. voor het volgen van cursusonderwijs dat verband houdt met het werk;
 - b. ingeval de werknemer als leerling ingevolge de BeroepsBegeleidende Leerweg (BBL) onderwijs volgt, gedurende één dag per week in de weken waarin dit onderwijs wordt gevolgd. Indien het onderwijs op meer dan één dag per week wordt gegeven, is de werkgever verplicht ook gedurende een tweede dag per week vrijaf te geven, echter zonder behoud van loon.
3. Voor cursussen die verband houden met het werk zal werkgever in overleg cursuskosten eenmalig volledig vergoeden. Werkgever en werknemer zullen hiervoor een opleidingsovereenkomst aangaan.
4. De werkgever zal jaarlijks overleg voeren met iedere werknemer over scholing.
5. Het bepaalde in de leden 2, 3 en 4 van dit artikel is ook van toepassing op werknemers met een deeltijddienstverband.

Artikel 62 Werken met bestrijdingsmiddelen

Werken met bestrijdingsmiddelen is alleen toegestaan voor werknemers van 18 jaar en ouder die een goede theoretische en/of praktische opleiding hebben genoten en deze opleiding met een diploma hebben afgesloten.

Artikel 63 Colland Arbeidsmarktbeleid

1. De werkgever is aangesloten bij het fonds Colland Arbeidsmarktbeleid.
2. Colland Arbeidsmarktbeleid wil de deelname van werknemers in de agrarische sector aan cursusonderwijs voor vergoeding in aanmerking laten komen. De scholing is erop gericht om de deelnemers hun bekwaamheid te laten vergroten in de huidige of toekomstige functie.

Artikel 64 WW-aanvulling

Indien een werknemer ouder is dan 60 jaar en werkloos of arbeidsongeschikt wordt, dan kan hij onder bepaalde voorwaarden in aanmerking komen voor een aanvulling op zijn uitkering. Deze regeling inzake de aanvulling op uitkering werkloosheid of arbeidsongeschiktheid voor ouderen wordt uitgevoerd door Interpolis Pensioenbeheer onder verantwoordelijkheid van de Stichting Uitvoering WW-aanvulling Agrarische Sectoren (SUWAS II), onderdeel van Colland.²

² Zie voor de tekst van deze regeling Bijlage II.

Artikel 65 Pensioen

1. Werknemer neemt deel aan de pensioenregeling van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw, indien en voor zover hij voldoet aan de eisen die worden gesteld in het pensioenreglement.
2. De pensioenregeling wordt uitgevoerd door Interpolis.
3. Werkgever en werknemer zijn gehouden tot naleving van de bepalingen van de statuten en reglementen van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw, welke bij de werkgever ter inzage liggen.
4. Een mogelijke premiestijging boven het huidige niveau komt niet automatisch voor rekening van alleen de werkgever.

Artikel 66 OR-leden en vakbondscontactpersonen

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de in de onderneming werkzame personen, leden van de Ondernemingsraad en kaderleden van de vakbonden, alsmede de leden en de gewezen leden van de OR niet uit hoofde van hun kandidaatstelling of van hun lidmaatschap worden benadeeld in hun positie in de onderneming.
2. Het is de werkgever niet toegestaan de dienstbetrekking van een in de onderneming werkzame persoon die lid is van de OR zonder toestemming van de Kantonrechter te beëindigen. Een beëindiging in strijd met het in dit lid bepaalde is nietig.
3. Per vakbond kunnen twee kaderleden worden aangemeld bij de werkgever; twee namens FNV Bondgenoten en twee namens CNV Vakmensen. Deze kaderleden vallen onder de rechtsbescherming van de artikel 21 van de Wet op de Ondernemingsraden³.
4. De in lid 3 van dit artikel genoemde kaderleden vormen binnen Agterberg de bedrijfskadergroep namens de vakbonden. De kadergroep kan maximaal zestien uur op jaarbasis, in blokken van twee uur, in werktijd vergaderen.
5. Indien CNV Vakmensen geen kaderleden beschikbaar heeft, kan FNV Bondgenoten hiervoor haar leden beschikbaar stellen of vice versa.
6. De in lid 3 van dit artikel genoemde kaderleden hebben recht op onbetaald verlof gedurende maximaal vijf dagen per jaar te onderbreken voor het volgen van cursussen of bijeenkomsten van de vakbond.
7. De vakbonden kunnen, zolang dit niet werkverstorend is op één van de locaties van Agterberg bedrijven, via een kaderlid of vakbondscontactpersoon, overleggen met werknemers van Agterberg Bedrijven.

Artikel 67 Uitzendbureaus

1. Van de diensten van wettelijk erkende uitzendbureaus zal door de onderneming slechts gebruik gemaakt worden, indien de bedrijfsomstandigheden zulks onvermijdelijk maken. Het uitzendbureau dient tevens NEN-gecertificeerd te zijn en dient ingeschreven te zijn in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA).
2. Agterberg zal zich ervan vergewissen dat uitzendkrachten, aangetrokken via uitzendbureaus, dienen te worden betaald op het niveau van de CAO Agterberg en wel op basis van de verrichte functie.
3. Het aantal uitzendkrachten dat binnen de onderneming op één en hetzelfde tijdstip werkzaam is, zal niet hoger zijn dan 12,5% van het totale personeelsbestand.

³ Zie voor de tekst van deze artikelen Bijlage III.

Hoofdstuk VIII Slotbepalingen

Artikel 68 Tijdvak

Deze CAO treedt in werking met ingang van 1 maart 2010 en eindigt op 28 februari 2013.

Artikel 69 Tussentijdse wijzigingen

1. Indien gedurende het tijdvak, zoals genoemd in artikel 68 zich buitengewone omstandigheden voordoen, welke naar het oordeel van één der partijen of van beiden aanleiding dienen te zijn tot het aanbrengen van tussentijdse wijzigingen in deze CAO, zijn beide partijen bevoegd de wederpartij tot het voeren van een bespreking hieromtrent op te roepen. De wederpartij is verplicht aan dit verzoek gevolg te geven.
2. Indien over de aan te brengen wijzigingen dan geen overeenstemming wordt bereikt, wordt het geschil door een arbitragecommissie, aan te wijzen door bij deze CAO betrokken partijen, beslist, die dan tevens over de behandeling van dit geschil regelen stelt.
3. De uitspraak van de commissie is voor partijen bindend, behoudens uiteraard de eventueel van overheidswege vereiste goedkeuring.

Aldus overeengekomen,

PARTIJ ENERZIJDS

Agterberg Bedrijven te
Groenekan

Algemeen directeur

PARTIJEN ANDERZIJDS

FNV Bondgenoten te Utrecht

bestuurder,

CNV Vakmensen te Utrecht

bestuurder,

voorzitter.

BIJLAGE I Scholingsbeleid

Scholing van personeel neemt een centrale plaats in bij het vergroten van de mogelijkheden om, bij de wensen en capaciteit passend, werk te krijgen en te behouden. Scholing gaat over de mogelijkheid voor de werknemer om kennis en vaardigheden te vergroten en voor het bedrijf als verhogen van kwaliteit en deskundigheid.

Het opleidingsbeleid wordt door de P&O manager opgesteld, vervolgens in de directie besproken en vastgesteld. Tevens wordt het opleidingsbeleid besproken met de Ondernemingsraad.

Opleiding wordt individueel of groepsgewijs gevolgd, bijvoorbeeld vanuit de wettelijke verplichtingen c.q. richtlijnen. Hierbij kan gedacht worden aan: Basisveiligheid VCA, VOL-VCA, EHBO- en BHV-cursussen. In principe komen alle werknemers, in alle functies en afdelingen, hiervoor in aanmerking. Dit vergt een planning van korte, maar ook van lange termijn. Een aantal zaken kunnen groeps- c.q. afdelingsgewijs, maar er zijn ook individuele ontwikkelingstrajecten.

Het scholingsbeleid is een gestructureerd beleid, dat moet resulteren in verbetering van de kwaliteit van het werk, loopbaanbegeleiding en doorstroommogelijkheden binnen het bedrijf. Ook worden werknemers opgeleid om in staat te zijn op verantwoorde wijze, risicovolle werkzaamheden te verrichten.

Er kan een onderscheid worden gemaakt in:

1. **Functiegerichte scholing**
Cursussen, die toepasbaar zijn in de huidige functie.
2. **Beroepsgerichte scholing**
Bedrijfsgericht, zoals ISO en Basisveiligheid VCA en VOL-VCA, maar ook langdurige opleidingen. Hierbij wordt ook een landelijk erkend diploma of certificaat verworven.
3. **Leerbedrijf**
Door erkenning vanuit Fundeon, Aequor en Kenteq als leerbedrijf, zijn wij in staat medewerkers intern op te leiden. Doorstroming binnen het bedrijf is essentieel, mede omdat de eigen kennis en vaardigheden daardoor verder ontwikkeld worden. Het zal de medewerker, nog meer dan voorheen, binden aan Agterberg, omdat hij ziet dat er mogelijkheden tot groei zijn.

BIJLAGE II

SUWAS II

Aanvulling op uitkering bij werkloosheid of arbeidsongeschiktheid voor ouderen.

Inhoud

- A. SUWAS II
- B. Aanvulling tot VUT-niveau
- C. Wanneer een aanvulling tot VUT-niveau
- D. Hoe hoog is de aanvulling?
- E. Wanneer wordt de aanvulling beëindigd of aangepast?
- F. Hoe vraagt u een aanvulling tot VUT-niveau aan?
- G. Contact

A. SUWAS II

Mocht u ouder zijn dan 60 jaar en onverhoopt werkloos of arbeidsongeschikt worden, dan wordt u veelal geconfronteerd met een uitkering die lager is dan het salaris dat u voor die tijd verdiende.

Via de Stichting Uitvoering WW-aanvulling Agrarische Sectoren (SUWAS II) kunt u, onder bepaalde voorwaarden, in aanmerking komen voor een aanvulling op uw uitkering. U moet hiervoor in ieder geval werkzaam zijn geweest in de agrarische sector.

B. Aanvulling tot VUT-niveau

Bent u ouder van 60 jaar en vanuit uw werkzaamheden in de agrarische sector werkloos of volledig arbeidsongeschikt (80-100%) geworden, dan kunt u niet in aanmerking komen voor vervroegde uittreding (VUT).

De SUWAS II-regeling maakt dit, onder bepaalde voorwaarden, wel mogelijk, door het verstrekken van aanvulling op de uitkering vanaf 60-jarige leeftijd (zie staffel onder C.). De aanvulling wordt verstrekt tijdens de gehele WW- of WAO/WIA-periode. De betreffende uitkering wordt aangevuld tot het huidige VUT-niveau.

C. Wanneer een aanvulling tot VUT-niveau?

U kunt voor een VUT-aanvulling op uw WW- of WAO/WIA-uitkering in aanmerking komen. De aanvulling is afhankelijk van de leeftijdsstaffel. De staffel is als volgt:

Geboortejaar	Ingangsdatum aanvulling
Vóór 1947	60 jaar
1947	60,5 jaar
1948	61 jaar
1949	61,5 jaar
1950 t/m 1952	62 jaar

als u

- op of na de 55-jarige leeftijd voor het eerst een volledige WAO/WIA-uitkering ontvangt en volledig naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100%. Er mag dus geen sprake zijn geweest van volledige arbeidsongeschiktheid voor 55-jarige leeftijd.
- op of na de 55-jarige leeftijd om bedrijfseconomische redenen wordt ontslagen. Bedrijfseconomische redenen zijn: faillissement, bedrijfsbeëindiging, duurzame bedrijfsinkrimping en hieraan gelijk gestelde gevallen. Het ontslag moet altijd (met uitzondering van faillissement) met toestemming van de regionaal directeur voor arbeidsvoorziening hebben plaatsgevonden. Of de kantonrechter moet hebben uitgesproken dat het een ontslag betreft op basis van bedrijfseconomische redenen.

Aan welke voorwaarden moet u voldoen?

Om in aanmerking te komen voor een aanvulling tot VUT-niveau op uw WW- of WAO/WIA-uitkering moet u aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Voordat u ontslagen of volledig arbeidsongeschikt werd was u werkzaam in de agrarische sector, onder een CAO of rechtspositieregeling, waarin ook SUWAS II is geregeld.
- In het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar van ontslag of volledige arbeidsongeschiktheid was u tenminste 26 weken in dienst bij een werkgever in de agrarische sector.
- In de 10 kalenderjaren voorafgaande aan het jaar van ontslag of volledige arbeidsongeschiktheid heeft u tenminste elk jaar in dienstverband gewerkt, dan wel een uitkering gehad in het kader van de ZW, WAO/WIA, WW of WWV.
- In de 10 kalenderjaren voorafgaande aan het jaar van ontslag of volledige arbeidsongeschiktheid bent u minstens 260 weken in dienst geweest bij een werkgever die is aangesloten voor de SUWAS II-regeling.
- U mag daarbij bij meer dan één werkgever en zelfs in verschillende agrarische bedrijfstakken hebben gewerkt.
- U bent in de 5 kalenderjaren onmiddellijk voorafgaande aan het jaar van ontslag of volledige arbeidsongeschiktheid tenminste 52 SV-dagen per jaar in dienst geweest bij een werkgever die is aangesloten voor de SUWAS-regeling.

Bij de beoordeling of u voldoet aan de voornoemde 26 en 260 weken eis en de 52 SV-dagen eis worden periodes waarin u een Ziektewetuitkering ontving, tijdens een dienstverband bij een agrarische werkgever, meegeteld. Bij de bepaling van de 26 weken eis tellen ook de periodes van een eventuele WW-periode mee.

D. Hoe hoog is de VUT-aanvulling?

Op het moment dat u in aanmerking komt voor een aanvulling op uw uitkering, dan wordt de hoogte van de aanvulling zo vastgesteld dat de WW-uitkering en de aanvulling vanuit de SUWAS II-regeling samen op het niveau van een gewone VUT-uitkering uitkomt. Dat betekent dat u ongeveer 80% van uw laatst verdiende brutosalaris ontvangt met als maximum het SUWAS dagloon. De uitkering-ineens vindt plaats wanneer de maximale WW-periode is bereikt en is berekend op basis van de volgende uitgangspunten:

- de periode die na de maximale WW-periode nog rest tot uiterlijk 65 jaar;
- het verschil in de hoogte van de IOAW-uitkering voor een alleenverdiener zonder ander inkomen en met een partner en het niveau van de SUWAS-uitkering, indien hierop recht zou zijn geweest.

E. Wanneer wordt de aanvulling beëindigd of aangepast?

De aanvulling op uw uitkering wordt beëindigd zodra:

- Het werk weer gedeeltelijk of volledig wordt hervat.
- De maximum uitkeringsperiode van de WW wordt bereikt.
- U met (pre)pensioen gaat.
- Het percentage van uw WAO/WIA-uitkering wordt vastgesteld op minder van 80-100%.
- Bij overlijden.
- Als de maximale uitkeringsperiode van de WW stopt voordat u met pensioen gaat, dan wordt ook de aanvulling op uw uitkering beëindigd. U ontvangt in dat geval een uitkering-ineens. De hoogte van deze uitkering wordt berekend op basis van de periode die nog rest tot aan het bereiken van de 65-jarige leeftijd.

In een aantal gevallen kan de aanvulling op uw WW-uitkering worden aangepast. Dit gebeurt:

- Op het moment dat uw WW-uitkering wijzigt wordt ook de aanvulling aangepast.
- Als er sancties zijn op de WW-uitkering wordt de aanvulling opgeschort.
- Als u gedurende een bepaalde periode een Ziektewet-uitkering ontvangt die hoger is dan de WW-uitkering wordt er gedurende die periode geen aanvulling op de uitkering meer verstrekt.
- Ontvangt u een aanvulling van 10% gedurende maximaal 8 weken per jaar op uw WW-uitkering, dan wordt er geen andere aanvulling verstrekt.
- Bij een gedeeltelijke werkhervatting zal de aanvulling worden aangepast of beëindigd. Bij beëindiging blijft de aanspraak op aanvulling bestaan en wordt deze hervat wanneer u wederom werkloos wordt en een WW-uitkering ontvangt. De reden van het ontslag is dan niet van belang.

Mocht één van bovenstaande situatie zich voordoen, dan dient u SUWAS II hierover schriftelijk te informeren.

F. Hoe vraagt u een aanvulling tot VUT-niveau aan?

U kunt een aanvulling op uw uitkering aanvragen door het formulier 'aanvraag SUWAS II aanvulling' in te vullen en toe te sturen SUWAS II. Uw aanvraag wordt aan het bestuur voorgelegd. Uiterlijk drie maanden nadat u de aanvraag hebt ingediend informeren wij u of uw aanvraag al dan niet gehonoreerd is en, in het laatste geval, over de hoogte van de aanvulling.

Per 1 januari 2008 is de bestaande SUWAS II regeling een gesloten regeling geworden. Dit houdt in dat alleen deelnemers die vóór 1953 geboren zijn en die voldoen aan de voorwaarden nog aanspraak kunnen maken op de regeling.

G. Contact

Indien u nog vragen heeft over SUWAS II, dan kunt u contact opnemen met het Klant Contact Center op telefoonnummer 0900 165 65 65, optie 1 (€ 0,025 p/m).

Deze tekst is afkomstig uit de brochure van SUWAS II. De inhoud van die brochure is met zorg samengesteld. Aan de inhoud kunt u desondanks geen rechten ontleen. Het reglement van SUWAS II is uiteindelijk bepalend. U kunt dit reglement opvragen via www.collandarbeidsmarkt.nl.

SUWAS II
Postbus 254
2700 AG Zoetermeer

BIJLAGE III Artikel 21 WOR Ondernemingsraad, bescherming positie leden

De ondernemer draagt er zorg voor, dat de in de onderneming werkzame personen die staan of gestaan hebben op een kandidatenlijst als bedoeld in artikel 9, alsmede de leden en de gewezen leden van de ondernemingsraad en van de commissies van die raad niet uit hoofde van hun kandidaatstelling of van hun lidmaatschap van de ondernemingsraad of van een commissie van die raad worden benadeeld in hun positie in de onderneming. Indien de ondernemer aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Op degene die het initiatief neemt of heeft genomen tot het instellen van een ondernemingsraad is de eerste volzin van overeenkomstige toepassing. De ondernemingsraad, alsmede iedere in de onderneming werkzame persoon als in de eerste tot en met derde volzin bedoeld, kan de kantonrechter verzoeken te bepalen dat de ondernemer gevolg dient te geven aan hetgeen in de eerste tot en met derde volzin is bepaald. Ten aanzien van personen die krachtens publiekrechtelijke aanstelling in de onderneming werkzaam zijn, treedt een andere kamer van de rechtbank in de plaats van de kantonrechter.

BIJLAGE IV Schema van de Arbeidstijdenwet

		norm
Arbeidstijd	per dienst	12 uur
	per week	60 uur
	per week per 4 weken	gemiddeld 55 uur ₁
	per week per 16 weken	gemiddeld 48 uur
Rusttijden	dagelijkse rust	11 uur (aaneengesloten) (1x per week: 8 uur, indien noodzakelijk i.v.m. aard arbeid of bedrijfsomstandigheden)
	wekelijkse rust	36 uur (aaneengesloten) óf 72 uur per 14 dagen (te splitsen in stukken van minimaal 32 uur)
Pauze	bij > 5,5 uur arbeid per dienst	30 minuten (eventueel 2 x 15 minuten)
	bij > 10 uur arbeid per dienst	45 minuten (eventueel 3 x 15 minuten)
	bij > 5,5 uur arbeid per dienst	15 minuten ₁
Zondagrust	zondagsarbeid	geen arbeid op zondag, tenzij: • in overeenstemming met het soort werk én bedongen of • noodzakelijk in verband met het soort werk of bedrijfsomstandigheden • overeengekomen met OR (bij afwezigheid: belanghebbende werknemers) • individuele instemming
	vrije zondagen	13 (per 52 weken) elk ander aantal ₁ , mits: • individuele instemming indien minder dan 13 vrije zondagen per jaar

		norm
Nachtarbeid nachtdienst: <i>> 1 uur arbeid tussen 00.00 en 06.00 uur</i>	arbeidstijd per dienst	10 uur 12 uur, mits: • rust na dienst 12 uur • 5 x per 2 weken • maximaal 22 x per 52 weken
	arbeidstijd per week	40 uur (per 16 weken), indien ≥ 16 x per 16 weken arbeid in nachtdienst
	rusttijd na nachtdienst <i>geldt voor nachtdiensten eindigend ná 02.00 uur</i>	14 uur (1 x per week: 8 uur, indien noodzakelijk in verband met soort werk of bedrijfsomstandigheden)
	rusttijd na ≥ 3 nachtdiensten	46 uur
	maximum lengte reeks <i>geldt als minimaal één van de diensten uit de reeks een nachtdienst is</i>	7 of 8 ₁
	maximum aantal <i>geldt voor nachtdiensten eindigend ná 02.00 uur</i>	• 36 nachtdiensten per 16 weken of • 140 nachtdiensten per 52 weken; hetzij • 38 uur tussen 00.00 en 06.00 uur per 2 aaneengesloten weken ₁
Consignatie	consignatieverbod	• 14 consignatie-vrije dagen per 4 weken • 2 x 2 dagen per 4 weken geen consignatie en geen arbeid • geen consignatie 11 uur vóór en 14 uur ná een nachtdienst
	arbeidstijd per 24 uur	13 uur
	arbeidstijd per week in geval van nachtelijke consignatie <i>geldt indien per 16 weken 16x of meer consignatie wordt opgelegd tussen 00.00 en 06.00 uur</i>	• gemiddeld 40 uur (per 16 weken) of • gemiddeld 45 uur (per 16 weken), mits: • 8 uur onafgebroken rust vóór aanvang nieuwe dienst (in geval van laatste oproep tussen 00.00 en 06.00 uur) hetzij • gedurende 8 uur onafgebroken rust in de 18 uur volgend op 06.00 uur (als laatste oproep tussen 00.00 en 06.00 uur plaatsvond en direct gevolgd wordt door een nieuwe dienst)

BIJLAGE V Belangrijke adressen en telefoonnummers

Agterberg Bedrijven

A. Agterberg b.v.

Bezoekadres:
Voordorpsedijk 34
3737 BK Groenekan

Postadres:
Postbus 214
3730 AE De Bilt

Tel.: 030 220 15 82
Fax: 030 220 44 84

E-mail: info@agterberg.com
www.agterberg.com

Groenewegen b.v.

Bezoekadres:
Voordorpsedijk 34
3737 BK Groenekan

Postadres:
Postbus 214
3730 AE De Bilt

Tel.: 030-2202334
Fax: 030-2204484

E-mail: info@groenewegenbv.nl
www.agterberg.com

Maarsse Groen b.v.

Bezoekadres:
Techniekweg 26
3542 DT Utrecht

Postadres:
Postbus 214
3730 AE De Bilt

Tel.: 030 241 24 24
Fax: 030 241 25 20

E-mail: maarssegroen@planet.nl
www.agterberg.com

Planning

Biltsestraatweg 76
3573 PS Utrecht

Tel.: 030 271 97 67
Fax: 030 272 90 94

Vakbonden

CNV Vakmensen

Bezoekadres:
Regiokantoor Hoofddorp
Opaallaan 1190
2132 LM Hoofddorp

Postadres:
Postbus 3025
2131 LN Hoofddorp

Tel: 023 568 46 70

Tel. algemeen: 030 751 10 07

E-mail info@cnavvakmensen.nl
www.cnavvakmensen.nl

FNV Bondgenoten

Bezoekadres:
Varrolaan 100
3506 GE Utrecht

Postadres:
Postbus 9208
3506 GE Utrecht

Tel.: 0900 9690

klantenservice@bg.fnv.nl
www.fnvbondgenoten.nl

Colland Arbeidsmarktbeleid

Tel.: 0900 165 65 65 optie 5 (€ 0,025 per minuut)

E-mail: info@collandarbeidsmarktbeleid.nl
www.colland.nl

Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw

Contactadres

Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL)
p/a Interpolis Pensioenbeheer BV
Postbus 254
2700 AG Zoetermeer
www.bplpensioen.nl

Klant Contact Center

Postbus 254
2700 AG Zoetermeer
Tel.: (0900) 165 65 65 (€ 0,025 per minuut)
email: info@bplpensioen.nl

Arbodienst

Boval VerzuimCare

Bezoekadres:
Zadelmakerstraat 140
1991 JE

Postadres:
Postbus 2055
1990 AB

Tel.: 023 520 10 30
Fax.: 023 549 3752

E-mail: info@boval.nl
www.boval.nl

Websites over wetgeving en overheid

Wetgeving

www.wetten.overheid.nl

Overheid

www.overheid.nl

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

www.szw.nl

Uitvoeringsinstituut WerknemersVerzekeringen (UWV)

www.uwv.nl

UWV WERKbedrijf

www.werk.nl