

5 oktober 2010

Staatscourant 2010, 15657

Hoveniersbedrijf in Nederland 2010/2011

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 30 september 2010 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Hoveniersbedrijf in Nederland

UAW Nr. 11054

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Actor Bureau voor Sectoradvies namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde: Branchevereniging VHG;

Partij(en) te anderzijde: FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

HOOFDSTUK I ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Werkingsfeer

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op: de werkgevers en werknemers van elke onderneming die hovenierswerkzaamheden, groenvoorzieningswerkzaamheden, boomverzorgingswerkzaamheden, dak- en gevelbegroeningswerkzaamheden, interieurbeplantingswerkzaamheden of greenkeeperswerkzaamheden verricht.
2. Voor uitvoerders, administratief personeel en bedrijfsleiders dient de beloning alsmede de arbeidstijd in onderling overleg tussen werkgever en werknemer overeengekomen te worden. De overige arbeidsvoorwaarden in de cao zijn op deze groepen wel van toepassing.
3. Als op een bedrijf meer cao's van toepassing kunnen zijn en er één of meer cao's ook daadwerkelijk worden toegepast, hoeft voorliggende cao niet te worden toegepast als de hierin genoemde werkzaamheden

ondergeschikte betekenis hebben in de bedrijfsvoering.

Artikel 1A Begrippen

1. In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

a. Hoveniers- en groenvoorzieningswerkzaamheden:

Het al dan niet voor derden aanleggen en/of onderhouden van tuinen, parken, plantsoenen, groenstroken, terreinen en begraafplaatsen, een en ander met de daartoe behorende wegen, paden en pleinen in al hun onderdelen, waaronder tevens begrepen het ruimen van sneeuw in het voornoemde. Dit alles met inbegrip van het bijleveren van alle daarvoor benodigde materialen en andere producten in de meest ruime zin van het woord. Onder Hoveniersbedrijf wordt niet verstaan een onderneming, welke zich uitsluitend of in hoofdzaak bezighoudt met de voorbereidende grondwerkzaamheden.

b. Boomverzorgingswerkzaamheden:

Het voor derden planten en/of verplanten en/of verzorgen van zowel de bovengrondse als ondergrondse delen van bomen, met inbegrip van de voorbereidende werkzaamheden. Dit alles met inbegrip van het bijleveren van alle daarvoor benodigde materialen en andere producten in de meest ruime zin van het woord.

c. Dak- en gevelbegroeningswerkzaamheden:

Het voor derden aanleggen en/of onderhouden van daktuinen, danwel beplantingsvormen op daken of tegen gevels.

d. Interieurbeplantingswerkzaamheden:

Het voor derden plaatsen en/of onderhouden van interieurbeplantingen met inbegrip van het bijleveren van alle daarvoor benodigde materialen en andere producten in de meest ruime zin van het woord.

e. Greenkeeperswerkzaamheden:

Het aanleggen en/of onderhouden van golfterreinen een en ander met de daartoe behorende wegen, paden en pleinen in al hun onderdelen, waaronder tevens begrepen het ruimen van sneeuw in het voornoemde. Dit alles met inbegrip van het bijleveren van alle daarvoor benodigde materialen en andere producten in de meest ruime zin van het woord.

Voor de leesbaarheid van de cao worden alle voornoemde werkzaamheden in het vervolg hovenierswerkzaamheden genoemd en het bedrijf waarin dit gebeurt wordt hoveniersbedrijf genoemd.

f. Werkgevers:

zij, die hovenierswerkzaamheden al dan niet in een hoveniersbedrijf doen verrichten.

g. Werknemers:

zij, die bij een werkgever krachtens een overeenkomst tot het verrichten van arbeid persoonlijk werkzaam zijn, tenzij op grond van artikel 1 lid 3 een andere cao op de arbeidsverhouding van toepassing is, alles met uitzondering van hen, die de feitelijke leiding hebben van een onderneming.

h. Deeltijdwerker:

de werknemer die is aangesteld voor minder dan gemiddeld 37 uur per week.

i. Arbeidsgehandicapte werknemer:

een werknemer met structureel functionele beperkingen.

j. Feitelijk loon:

het cao-loon of een hoger overeengekomen loon.

- k. *Maandloon*:
het weekloon vermenigvuldigd met 4,35.
- l. *Uurloon*:
het feitelijk loon per week gedeeld door de gemiddelde arbeidsduur per week op basis van artikel 17, zijnde 37 uur, of een overeenkomstig deel van het feitelijk loon per maand, zijnde 1/161.
- m. *Jaarloon*:
het maandloon vermenigvuldigd met 12.
- n. *ADV dagen*:
(arbeidsduur verkortingsdagen) dagen waarop de werknemer volgens rooster vrijaf heeft met behoud van loon.
- o. *Bedrijfstak*:
de gezamenlijke ondernemingen, waarvoor deze cao geldt.
- p. *Vestiging*:
door werkgever en werknemer afgesproken standplaats die wordt gehanteerd als locatie van de onderneming voor de toepassing van de arbeidsvoorwaarden van betreffende werknemer.
- q. *Opstappunt*:
de plaats van waar gezamenlijk wordt afgereisd, niet zijnde de woning of de vestiging, naar de plaats waar de werkzaamheden worden uitgevoerd.
- r. *Dienstverband voor onbepaalde tijd*:
voorheen vast dienstverband.
- s. *Dienstverband voor bepaalde tijd*:
voorheen los dienstverband. Daar waar vermeld staat dienstverband voor bepaalde tijd wordt ook bedoeld voor bepaald werk.
- t. *Beroeps Praktijk Vormingsovereenkomst*:
voorheen leerovereenkomst. De overeenkomst heeft betrekking op de beroepspraktijkvorming van een leerling die een opleiding volgt in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL, voormalig leerlingstelsel). De overeenkomst wordt afgesloten tussen de opleiding, de deelnemer en het bedrijf of de organisatie waar de beroepspraktijkvorming plaats vindt. Deze overeenkomst wordt mede ondertekend door het kenniscentrum beroepsonderwijs-bedrijfsleven als verklaring dat het bedrijf een erkend leerbedrijf is.
- u. *Consignatiedienst*:
de omstandigheid dat een werknemer- buiten de reguliere werktijd – in opdracht van de werkgever verplicht beschikbaar moet zijn om bij een oproep zo spoedig mogelijk arbeid te gaan verrichten.
- v. *BTER-loon (BTER = bedrijfstakeigenregeling)*:
Het loon uit een dienstbetrekking zoals bedoeld in Hoofdstuk II van de Wet op de Loonbelasting 1964.

Artikel 11, eerste lid, onderdeel j en artikel 10 lid 4 blijven hierbij buiten beschouwing.
- w. *Huwelijk*:
Met huwelijk wordt gelijk gesteld: een duurzame samenlevingsvorm hetgeen blijkt uit een notarieel samenlevingscontract of een geregistreerd partnerschap bij de burgerlijke stand.

x. *Echtgenoot/echtgenote:*

Met echtgenoot/echtgenote wordt gelijk gesteld: niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht, die duurzaam een gemeenschappelijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

2. Waar in deze cao het woord 'werknemer' of 'zijn' is geschreven wordt tevens 'werkneemster' of 'haar' bedoeld.

Artikel 2 Leeftijd

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

Artikel 3 Functie-indeling

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

Referentie naar 4, die onder de lijst is geplaatst.

1ste verplaatste tabel uit bovenstaande lijst

Functiegroep 1	Functiegroep 2
Medewerker Hovenier	Assistent Hovenier
Medewerker Groenvoorziening	Assistent Groenvoorziening
Medewerker Interieurbepanter	Assistent Boomverzorger
Medewerker Golfbanen	Machinist
Functiegroep 3	Functiegroep 4
Hovenier	Hovenier A
Groenvoorziener	Groenvoorziener A
Boomverzorger	Greenkeeper

Servicemedewerker InterieurbepantingMachinist A

Functiegroep 5	Functiegroep 6
Allround Hovenier	Voorman A Hovenier
Voorman Hovenier	Voorman A Groenvoorziening
Voorman/Wijkbeheerder	Voorman A Boomverzorger
Allround Boomverzorger	Hoofd Greenkeeper
Teamleider Interieurbepanting	
Machinist/Voorman	
Monteur	

Artikel 4 Uitzendkrachten

Er zal uitsluitend gebruik gemaakt worden van NEN-gecertificeerde uitzendbureaus.

Artikel 5 Bijzondere categorieën werknemers

1. Gelegenheidsarbeiders

Onder gelegenheidsarbeiders wordt verstaan:

- a. de groep scholieren en studenten als bedoeld in artikel 3.13 lid 1 sub a van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv);
 - b. uitkeringsgerechtigden als bedoeld in artikel 51 lid 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) van 16 december 2004, Staatsblad 2005, nr. 36;
 - c. de overige categorieën arbeiders als bedoeld in het voormalige Besluit Gelegenheidsarbeiders sector Agrarisch Bedrijf te weten huisvrouwen/-mannen, asielzoekers en de zelfstandige boer die werkzaam is als gelegenhedswerker.
2. De gelegenheidsarbeider wordt beloond conform artikel 22 lid 6 van deze cao.
 3. De gelegenheidsarbeider is werkzaam gedurende maximaal 8 aaneengesloten weken per werkgever, per kalenderjaar en mag in het kalenderjaar nog niet eerder bij dezelfde werkgever betaalde arbeid hebben verricht.
 4. Voor de gelegenheidsarbeid geldt, dat over het rechtens geldende loon 20% toeslag wordt betaald bij het einde van het dienstverband ter compensatie van de opgebouwde vakantiedagen en vakantietoeslag. Hierop wordt in mindering gebracht de vergoeding die de werknemer heeft ontvangen over de op zijn verzoek opgenomen vakantiedagen, niet zijnde feestdagen

5. Hulpkrachten

Hulpkrachten zijn scholieren en studenten, die geen opleiding volgen in de hovenierssector, en daarnaast personen die uitsluitend werkzaam zijn op vrijdag en/of zaterdag en/of zondag. Hulpkrachten worden beloond conform artikel 22 lid 6.

Artikel 5A Instromers

Instromers zijn werknemers die niet eerder hebben gewerkt onder de werkingsfeer van deze cao. De instromer wordt in de gelegenheid gesteld passende scholing te volgen. Instromers worden ingeschaald in aanlooptrede B. Niet als instromers worden aangemerkt werknemers die een relevante beroepservaring voor de betreffende functie hebben opgedaan in een andere sector en uitzendkrachten die een voor de functie relevante vaktechnische opleiding hebben genoten.

HOOFDSTUK II HET DIENSTVERBAND

Artikel 6 De arbeidsovereenkomst

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

Artikel 7 Het dienstverband

1. *Dienstverbanden voor onbepaalde tijd*
Dienstverbanden voor onbepaalde tijd kunnen worden onderscheiden in dienstverbanden:
 - voor de volledige werkweek (conform artikel 17);
 - in deeltijd.
2. *Dienstverbanden voor bepaalde tijd*
Een dienstverband voor bepaalde tijd kan ongeacht het aantal uren voor een bepaalde tijd of voor bepaald werk worden aangegaan en kan worden onderscheiden in een dienstverband:
 - voor de volledige werkweek (conform artikel 17);
 - in deeltijd.
3. *Deeltijddienstverbanden*
Onder een deeltijddienstverband wordt verstaan het geen omschreven is in artikel 7:610b en 7:628a van het Burgerlijk Wetboek.
4. Het is de werkgever toegestaan gebruik te maken van oproepkrachten (0-

urencontract) indien het administratieve functies of functies tot en met loonschaal 1 betreft. Voor alle andere functies is het gebruik van oproepkrachten niet toegestaan.

5. In de arbeidsovereenkomst wordt:
 - ofwel het arbeidspatroon vastgelegd, onder vermelding van de werkdag(en) en de tijdstippen;
 - ofwel het aantal uren per week vastgelegd, met dien verstande dat de werkgever en werknemer in onderling overleg minimaal een week van tevoren de dag(en) waarop er gewerkt wordt bepalen.
6. Deeltijdwerkers kunnen niet worden verplicht om meer uren of op andere tijdstippen te werken als de deeltijder op die momenten andere verplichtingen heeft die hij met de werkgever heeft afgestemd.
7. Voor werknemers met een deeltijddienstverband zijn de bepalingen van deze cao altijd naar rato van toepassing.
8. *Dienstverband gekoppeld aan Beroeps Praktijk Vormingsovereenkomst*
De in de sector instromende werknemer die een opleiding volgt in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg is werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst die gekoppeld is aan een Beroeps Praktijk Vormingsovereenkomst (zie artikel 1 A sub t). De duur van het dienstverband is gelijk aan de duur van de Beroeps Praktijk Vormingsovereenkomst.

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

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

onbepaalde tijd.

Artikel 9 Einde en voortzetting dienstverband

1. Einde dienstverband

Het dienstverband eindigt:

- a. onmiddellijk bij beëindiging door de werkgever of de werknemer
 - gedurende de proeftijd als deze is overeengekomen;
 - of wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 en 7:679 Burgerlijk Wetboek;
- b. bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar;
- c. voor werknemers, die voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk in dienst zijn, van rechtswege zonder dat opzegging vereist is, op het vooraf bepaalde tijdstip of bij voltooiing van het bepaalde werk;
- d. voor werknemers die in dienst zijn op grond van een Beroeps Praktijk Vormingsovereenkomst op het moment dat de opleiding is afgerond, de opleiding eindigt op initiatief van de werknemer of de overeenkomst wordt beëindigd op grond van de Wet Educatie Beroepsonderwijs. Uitgezonderd van deze bepaling zijn werknemers die reeds een arbeidsovereenkomst hadden bij het aangaan van de Beroeps Praktijk Vormingsovereenkomst;
- e. bij wederzijds goedvinden;
- f. bij ontbinding door de kantonrechter;
- g. bij opzegging door de werkgever of werknemer, waarbij de werkgever toestemming nodig heeft van het UWV WERKbedrijf.

2. Opzegging dienstverband voor onbepaalde tijd

Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand.

3. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand;
 - b. 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd: 2 maanden;
 - c. 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: 3 maanden;
 - d. 15 jaar of langer heeft geduurd: 4 maanden.

Voor werknemers van 50 jaar en ouder bedraagt de termijn van opzegging minimaal 3 maanden.

4. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt 1 maand.
5. Indien de toestemming, bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen, is verleend, wordt de termijn van opzegging, bedoeld in lid 2, verkort met 1 maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging tenminste 1 maand bedraagt.
6. *Opzegging dienstverband voor bepaalde tijd*

Opzegging van een dienstverband voor bepaalde tijd is mogelijk gedurende de proeftijd, indien tussen de betreffende werkgever en werknemer er een rechtens geldende proeftijd overeengekomen werd.

7. Indien een arbeidsovereenkomst die voor een bepaalde tijd is overeengekomen, voor afloop van de hierin genoemde einddatum wordt beëindigd, dan is dit van de zijde van de werkgever alleen mogelijk bij door ontbinding door de kantonrechter of door opzegging na verkregen toestemming van het UWV WERKbedrijf. De werknemer kan tussentijds opzeggen met inachtneming van 1 maand opzegtermijn. Daarnaast kunnen werkgever en werknemer de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd beëindigen met wederzijds goedvinden.

8. *Bij arbeidsongeschiktheid*

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

9. *Voortzetting dienstverband*

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

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

11. *Wederindienstneming*

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

12. *Werken na 65 jaar*

Voor de werknemer zoals bedoeld in lid 1 b kunnen werkgever en werknemer overeenkomen om een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te gaan.

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

Artikel 11 Schorsing

1. *Gronden voor schorsing.*

De werkgever mag, in afwijking van artikel 7:628 BW, een werknemer schorsen met inhouding van loon in de navolgende gevallen:

- a. als er een dringende reden is tot ontslag, als bedoeld in artikel 7:678 BW en indien de werkgever nog niet tot ontslag wil overgaan. De schorsing kent een duur van maximaal twee weken.
3. Schorsing moet schriftelijk worden bevestigd aan de werknemer met de vermelding van de reden en de duur van de schorsing.

Artikel 12 Onwerkbaar weer en gebrek aan werk

1. In overleg tussen leidinggevende en werknemer wordt beoordeeld of er sprake is van onwerkbaar weer in relatie tot de te verrichten werkzaamheden. De leidinggevende bepaalt uiteindelijk of dit al dan niet het geval is.
2. Behoudens het gestelde in lid 3 geldt dat indien de werkzaamheden ten gevolge van weersomstandigheden, ongeacht de tijdsduur, geen doorgang kunnen vinden:

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

HOOFDSTUK III BEPALINGEN OMTRENT DE ARBEIDSTIJD

Artikel 14 Begrip arbeidstijd

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

Artikel 15 Arbeid op zaterdagen, zon- en feestdagen

1. Behoudens het gestelde in artikel 20 wordt geen arbeid verricht op onderstaande dagen:
 - a. op zaterdag en zondag;
 - b. op Nieuwjaarsdag en eerste en tweede Kerstdag;
 - c. op tweede Paasdag, Hemelvaartsdag en tweede Pinksterdag;
 - d. op de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd;
 - e. op 5 mei:
 - Indien geen gebruik gemaakt wordt van de flex TVT conform artikel 19:

Indien het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet zal, tussen werkgever en

werknemer worden overeengekomen dat laatstgenoemde op een andere datum een dag vrijaf neemt tussen 1 april en 1 november van dat jaar. Voor het werken op 5 mei wordt geen toeslag zoals beschreven in artikel 33 lid 1 verstrekt.

- Indien gebruik wordt van de flex TVT conform artikel 19, wordt er op 5 mei arbeid verricht. Voor het werken op 5 mei wordt geen toeslag zoals beschreven in artikel 33 lid 1 verstrekt.

In beide gevallen geldt dat, indien de werknemer aannemelijk kan maken dat hij om zwaarwegende principiële redenen vrijaf wenst op 5 mei, de werknemer op 5 mei vrijaf wordt gegeven onder verrekening van de betreffende uren.

2. Op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer hoeft, onder verrekening van een vakantiedag, geen arbeid verricht te worden op:
 - a. Goede Vrijdag;
 - b. 1 mei;
 - c. bid- en dankdagen.

Artikel 16 Indeling van de arbeidsdag

1. Tenzij de werkgever en de werknemer anders zijn overeengekomen, begint en eindigt de arbeidsdag op de vestiging of op een door de werkgever aan te wijzen object, mits dit object minder ver dan de vestiging dan wel minder dan 15 kilometer van de woonplaats van de werknemer verwijderd is.
2. De vaststelling van de tijdstippen van aanvang en einde van de schafttijden geschiedt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer. De totale schafttijd moet minimaal een half uur en mag maximaal anderhalf uur bedragen.
3. Niet tot de schafttijden worden gerekend de eventuele rustpauzes in de voor- en namiddag van minder dan 10 minuten zoals beschreven in artikel 14 lid f. De werkgever dient mee te werken aan het opnemen van deze rustpauzes.

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

1.
 - a. Op jaarbasis bedraagt de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd 37 uur. Dit wordt bereikt door een gemiddelde werkweek van 40 uur en 20 ADV dagen per jaar, met inachtneming van het gestelde in artikel 18 en 19.
 - b. De werkgever kan in afwijking van lid 1a besluiten dat voor een werknemer een gemiddelde werkweek van 37 uur wordt bereikt door een werkweek van 38 uur en 6,5 vrij opneembare ADV dagen per jaar. Artikel 18 lid 5 en artikel 19 zijn dan niet van toepassing.
 - c. Indien de werkgever geen gebruik maakt van arbeidstijd zoals genoemd in lid a en b van dit artikel dan dient hij een keuze te maken uit een van de volgende werkroosters:
 - een werkweek van 37 uur zonder ADV waarbij artikel 18 en 19 niet van toepassing zijn;
 - een werkweek van 40 uur en 20 vrij opneembare ADV dagen per jaar waarbij artikel 18 lid 5 en artikel 19 niet van toepassing zijn.
 - d. Los van overwerk conform artikel 20, bedraagt de maximale werktijd per dag in principe 9 uur, exclusief schaft- en reistijd.
 - e. Los van overwerk conform artikel 20 bedraagt de maximale

werkdag in principe 11 uur, inclusief schaft- en reistijd. Gerekend wordt vanaf de vestiging van de werkgever of vanaf het door de werkgeveraangewezen opstappunt (zie artikel 37 lid 6) of vanaf de woning, indien men rechtstreeks reist naar de plaats waar gewerkt wordt.

2. De vaststelling van de tijdstippen van aanvang en einde van de werkdag geschiedt, met inachtneming van hetgeen is overeengekomen ten aanzien van de schafttijden als bedoeld in artikel 16 lid 2, in onderling overleg tussen werkgever en werknemer, met dien verstande dat:
 - a. de normale bedrijfstijd tussen 06.00 uur en 19.00 uur is;
 - b. alle gewerkte uren die vallen buiten de normale bedrijfstijd, als overuren worden beschouwd.
3. De maximumarbeidstijd per nachtdienst bedraagt 8 uur, exclusief overwerk.
4. Indien er consignatiediensten worden verricht, zullen er op bedrijfsniveau conform artikel 34 A afspraken worden gemaakt over de gevolgen daarvan met betrekking tot de arbeidstijden.

Artikel 18 ADV dagen

1. Bij een werkschema zoals genoemd in artikel 17 lid 1 a worden:
 - van de genoemde 20 ADV dagen voor werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd en werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd van 1 jaar of langer, 15 ADV dagen aangemerkt als flex ADV dagen. De overige 5 ADV dagen worden aangemerkt als vrij opneembare ADV dagen.
 - voor werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd van korter dan 1 jaar, de ADV dagen voor de helft aangemerkt als flex ADV dagen en voor de andere helft als vrij opneembare ADV dagen.

Voor de toepassing van de flex ADV dagen wordt verwezen naar artikel 19.

2. De vrij opneembare ADV dagen worden in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemer vastgesteld.
3. Ingeval conform lid 2 vastgestelde ADV dagen niet zijn genoten vanwege arbeidsongeschiktheid, zijn deze dagen vervallen.
4. De werknemer die arbeidsongeschikt is, behoudt gedurende de laatste 4 weken waarin de arbeid niet werd verricht, aanspraak op ADV dagen.
5. Indien door arbeidsongeschiktheid de werknemer niet aan zijn volledige ADV opbouw komt, worden de daadwerkelijk opgebouwde ADV rechten naar rato (in verhouding 3 : 1) verdeeld over de flex ADV dagen en de vrij opneembare ADV dagen.
6. Vrij opneembare ADV dagen welke op het einde van het kalenderjaar niet zijn opgenomen komen te vervallen, tenzij dit op het verzoek van de werkgever is gebeurd. In dat geval worden niet genoten ADV dagen uitgekeerd tegen 130%.
7. Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg bepalen dat (een deel van) de vrij opneembare ADV-dagen worden uitbetaald tegen 100% van het loon.

Artikel 19 Flexibiliteit

Flex ADV

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

1. Jaarlijks worden, met inachtneming van artikel 18, per werknemer op 1

april de flex ADV dagen die de navolgende 12 maanden worden opgebouwd tegen 8 uur per dag bijgeboekt in de flex ADV pot.

Voor de werknemer die op enig moment in dienst treedt worden de flex ADV dagen, waarop hij recht heeft tot 1 april daaropvolgend, naar rato bijgeboekt in de flex ADV pot.

2. Indien door het bijboeken van de flex ADV uren het saldo groter wordt dan 200 uren wordt het meerdere uitgekeerd tegen 130%. Hierbij wordt er vanuit gegaan dat de oudste flex ADV rechten als eerste worden uitbetaald.
3. Ingeval van onwerkbaar weer of gebrek aan werk kan de werkgever door het gehele jaar dagen of dagdelen uit de pot aanwijzen. Deze aanwijzing dient te geschieden voor aanvang van de betreffende dag of het betreffendedagdeel. Daarnaast is het mogelijk om uren uit de flex ADV pot in te zetten in een rooster. Dit rooster wordt voor aanvang van de week bekend gemaakt. In geval van arbeidsongeschiktheid geldt, ongeacht het van toepassing zijnde rooster, dat er geen wijzigingen plaatsvinden in het saldo van de flex ADV pot. In geval van een vakantiedag geldt dat het aantal af te boeken vakantie-uren conform is met het van toepassing zijnde rooster en dat een eventueel verschil met een normale werkdag van acht uur ten laste komt van het saldo van de flex ADV pot.
4. Opname van de uren zoals genoemd in lid 3 vindt plaats in een verhouding 1 op 1. Dat wil zeggen 1 uur uit de pot is 1 uur vrij. Daarbij wordt er vanuit gegaan dat de oudste flex ADV rechten als eerste worden aangewend.
5. Niet aangewezen flex ADV dagen worden niet afgerekend maar blijven in de pot, met inachtneming van het gestelde in lid 2.

Flex tijd voor tijd

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

6. Bij een werkschema zoals genoemd in artikel 17 lid 1 sub a is er naast de flex ADV pot een flex tijd voor tijd (TVT)pot. Deze geldt voor alle werknemers met een vast dienstverband, danwel een los dienstverband voor 1 jaar of langer.
7. In de periode van 1 april tot 1 april van het daaropvolgende jaar wordt door de werknemer maximaal 90 uren in de flex TVT pot gespaard, tenzij een maximum van 120 uren is overeengekomen. Dit maximum van 120 uren kan worden overeengekomen in overleg tussen werkgever en OR/PVT. In bedrijven met minder dan tien werknemers dient dit in overleg met het voltallige personeel te geschieden, waarbij de meerderheid van het personeel dat aan de regeling deelneemt hiermee moet instemmen. Indien door tussentijdse aanwijzing van TVT uren het spaarsaldo de 90 c.q. 120 niet bereikt, blijft het maximaal aantal te sparen uren door de werknemer in genoemde periode 90 c.q. 120 uren.
8. Totdat het in lid 7 genoemde maximale aantal uren is bereikt, zal geen van de in lid 6 genoemde uren worden uitbetaald, maar deze zullen aan de flex TVT pot worden toegevoegd.
9. Indien het maximum aantal gespaarde uren genoemd in lid 7 is bereikt, of het saldo van de flex TVT pot meer dan 200 uren bedraagt (door werknemersreservering conform lid 12 lid sub c), worden alle meerdere uren zoals genoemd in lid 6 uitbetaald tegen het geldende percentage, met dien verstande dat het 9e gewerkte uur op een dag wordt vergoed tegen 130%.
10. Met inachtneming van het gestelde in lid 14 kan de werkgever ingeval van

onwerkbaar weer of gebrek aan werk door het gehele jaar dagen of dagdelen uit de pot aanwijzen. Deze aanwijzing dient te geschieden voor aanvang van de betreffende dag of het betreffende dagdeel. Daarnaast is het mogelijk om uren uit de flex TVT pot in te zetten in een rooster. Dit rooster wordt voor aanvang van de week bekend gemaakt. In geval van arbeidsongeschiktheid geldt, ongeacht het van toepassing zijnde rooster, dat er geen wijzigingen plaatsvinden in het saldo van de flex TVT pot. In geval van een vakantiedag geldt dat het aantal af te boeken vakantie-uren conform is met het van toepassing zijnde rooster en dat een eventueel verschil met een normale werkdag van acht uur ten gunste of ten laste komt van het saldo van de flex TVT pot.

11. Bij aanwijzing van flex TVT uren zoals gesteld in lid 10 wordt door de werkgever een toeslag van 331/3% in tijd gegeven over de uren die uit de flex TVT pot worden gehaald. (Opname van 45 minuten uit de pot levert 60 minuten doorbetaalde vrije tijd op).
12. Op 1 april van elk jaar wordt een eventueel restant saldo van de flex TVT pot:
 - a. uitbetaald tegen 100%, of, uitsluitend op verzoek van de werknemer:
 - b. op een later moment in vrije tijd opgenomen, of
 - c. als restant saldo per 1 april in de flex TVT pot gehandhaafd.

Overige bepalingen

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

Maatwerk

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

van de werknemer is er een inspanningsverplichting om de omstandigheden die de belemmering opleveren zo kort mogelijk te laten voortduren.

Artikel 20 Overschrijding van de arbeidstijd

1. Voor zover de bedrijfsomstandigheden dit dringend vorderen is het de werkgever toegestaan, nadat hij overleg heeft gepleegd met de betrokken werknemers, de werknemers die de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt, werkzaamheden te laten verrichten op andere tijden en gedurende een langere tijd dan op grond van dit hoofdstuk is toegestaan. Dit laat onverlet artikel 5:6 Arbeidstijdenwet.
2. De werknemers die bij de aanvang van het kalenderjaar de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt, kunnen niet tot overwerk boven het negende uur en in de weekenden worden verplicht. In geval sprake is van arbeidstijden zoals genoemd in artikel 17 lid 1 sub b en c, kan de betreffende werknemer in het geheel niet tot overwerk worden verplicht.
3. De uit lid 1 voortvloeiende overschrijding mag niet meer bedragen dan:
 - a. 70 uur per jaar, aan te wenden op de dagen van maandag tot en met vrijdag dan wel op zaterdagmorgen, waarbij het negende uur in het kader van de flexibiliteitsregeling tot het bereiken van het gestelde maximum niet als overuur wordt aangemerkt. Indien gebruik wordt gemaakt van arbeidstijd zoals omschreven in artikel 17 lid 1 sub b en c, geldt een maximum aantal uren van 100 per jaar, aan te wijzen op de dagen van maandag tot en met vrijdag dan wel op zaterdagmorgen; en
 - b. 50 uur per jaar, en wel uitsluitend voor zover het calamiteiten betreft op tweede Paasdag, tweede Pinksterdag en tweede Kerstdag en op zondagen.
4. Indien in een bepaalde periode volgens het vastgestelde schema meer dan 42,5 uur per week wordt gewerkt, kan de werknemer niet worden verplicht om in het weekeinde overwerk te verrichten.
5. De werknemer heeft recht op 4 vrije zondagen per 13 weken.

HOOFDSTUK IV BEPALINGEN OMTRENT HET LOON

Artikel 21 Bedragen

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

Artikel 21A Toepassing van loonschalen

1. Bij de functies zoals genoemd in artikel 3 lid 4, behoren loonschalen die periodieken bevatten.
2. De instromende werknemer zoals bedoeld in artikel 5A wordt ingeschaald in aanlooptrede B.
3. De jeugdige werknemer die een BBL-opleiding binnen de werkingssfeer van de cao volgt in niveau 2, 3 of 4 wordt ingeschaald in aanlooptrede A conform het gestelde in artikel 24.
4. Voor bijzondere categorieën werknemers, instromers en jeugdige leerlingen zijn in de loonschalen aanlooptreden ingebouwd. Er zijn drie aanlooptreden: A, B en C. Jeugdige leerlingen starten in aanlooptrede A conform het gestelde in artikel 24. Instromers die geen BBL-opleiding volgen, starten in aanlooptrede B. Bij toevoeging van een periodiek doorloopt de werknemer de aanlooptreden in de volgorde van A naar B naar C. Na aanlooptrede C volgt periodiek O.

5. De vakvolwassen werknemer ontvangt het cao-loon behorend bij zijn functie.
6. De vakvolwassen werknemer ontvangt bij indiensttreding het cao-loon bij 0 periodieken. Op grond van elders verkregen vaardigheden en/of opgedane ervaring kunnen 1 of meer periodieken worden toegekend.
7. Elk jaar op 1 januari krijgt de vakvolwassen werknemer er een periodiek bij, mits hij tenminste 6 maanden in dienst is, totdat hij het maximum van zijn loonschaal heeft bereikt.
 - bij onvoldoende functioneren van de werknemer kan de werkgever de toekenning van een periodiek maximaal een jaar opschorten, echter op voorwaarde dat de werkgever de werknemer per brief de redenen van zijn onvoldoende functioneren meedeelt.
 - bij zeer goed functioneren van de werknemer kan de werkgever besluiten de werknemer meer periodieken toe te kennen.
8. In het geval een werknemer een hogere functionaris langer dan een maand vervangt, zal de betrokken werknemer het verschil in cao-loon en het loon van de waargenomen functie bij 0 periodieken tenminste eenmaal per maand worden uitbetaald.

Artikel 22 Cao-loon

1. Bij uitbetaling van het loon zal de werkgever aan de werknemer een schriftelijke specificatie geven.
2. Er is een garantieregeling overeengekomen in het kader van de omschakeling naar het nieuwe functiewaarderingssysteem per 1 januari 2003. Deze luidt als volgt:
 - De werknemer die op 31 december 2002 ingeschaald is als vakarbeider en na invoering van het nieuwe functiewaarderingssysteem ingedeeld wordt naar functiegroep III, behoudt het recht op een maximale uitloop van € 1877,- per maand (niveau 31-12-2002), dit bedrag wordt verhoogd met de reguliere loonaanpassingen. Dit betekent een maximale uitloop per 1 maart 2010 van € 2165,84.
 - De werknemer die op 31 december 2002 ingeschaald is als vakarbeider A en na invoering van het nieuwe functiewaarderingssysteem ingedeeld wordt naar functiegroep IV, behoudt het recht op een maximale uitloop van € 1981,- per maand (niveau 31-12-2002), dit bedrag wordt verhoogd met de reguliere loonaanpassingen.

Dit betekent een maximale uitloop per 1 maart 2009 van € 2285,80.

- Overige werknemers die door de invoering van het nieuwe functiewaarderingssysteem worden ingedeeld op het maximum van een nieuwe loonschaal, ontvangen, indien dat maximum lager is dan het functiejaar-loon conform de cao op 31-12-2002, een bruto garantietoeslag ter hoogte van het verschil tussen het oude functiejaar-loon en het nieuwe schaalmaximum.

De loonaanpassingen voor deze categorie werknemers bedragen de helft van de procentuele loonaanpassingen die in het kader van de cao worden overeengekomen. Dit leidt ertoe dat het bruto inkomen van de werknemer iets langzamer stijgt dan de lonen in de loontabel, zodat de bruto garantietoeslag per keer in omvang afneemt. Het toekennen van verlaagde loonaanpassingen wordt gestaakt zodra de bruto garantietoeslag geheel is afgebouwd. Werkgever en werknemer kunnen in goed overleg aanvullende en/of afwijkende afspraken maken.

3. De geldende feitelijke lonen worden verhoogd met 1% per 1 september 2010. Het genoemde percentage is verwerkt in de loontabellen

opgenomen in deze cao. Dit artikel geldt niet voor de functiegroepen genoemd in artikel 3 lid 2.

5. Lonen voor werknemers met een dienstverband voor bepaalde en

Per maand	Per 4 weken	Per week	I	II	III	IV	V	VI
€ 1.522,69	€ 1.400,16	€ 350,04	aanloop A					
€ 1.551,16	€ 1.426,36	€ 356,59	aanloop B					
€ 1.580,17	€ 1.453,04	€ 363,26	aanloop C					
€ 1.609,71	€ 1.480,20	€ 370,05	0					
€ 1.639,82	€ 1.507,88	€ 376,97	1					
€ 1.670,48	€ 1.536,08	€ 384,02	2					
€ 1.701,72	€ 1.564,80	€ 391,20	3					
€ 1.733,54	€ 1.594,04	€ 398,51	4	0				
€ 1.765,96	€ 1.623,88	€ 405,97	5	1				
€ 1.798,98	€ 1.654,24	€ 413,56	6	2				
€ 1.832,62	€ 1.685,16	€ 421,29	7	3				
€ 1.866,89	€ 1.716,68	€ 429,17		4	0			
€ 1.901,80	€ 1.748,80	€ 437,20		5	1			
€ 1.937,37	€ 1.781,48	€ 445,37		6	2			
€ 1.973,60	€ 1.814,80	€ 453,70		7	3	0		
€ 2.010,50	€ 1.848,72	€ 462,18			4	1		
€ 2.048,10	€ 1.883,32	€ 470,83			5	2		
€ 2.086,40	€ 1.918,52	€ 479,63			6	3	0	
€ 2.125,41	€ 1.954,40	€ 488,60			7	4	1	
€ 2.165,16	€ 1.990,96	€ 497,74				5	2	
€ 2.205,65	€ 2.028,20	€ 507,05				6	3	
€ 2.246,89	€ 2.066,12	€ 516,53				7	4	0
€ 2.288,91	€ 2.104,76	€ 526,19				8	5	1
€ 2.331,71	€ 2.144,12	€ 536,03					6	2
€ 2.375,32	€ 2.184,20	€ 546,05					7	3
€ 2.419,73	€ 2.225,04	€ 556,26					8	4
€ 2.464,98	€ 2.266,64	€ 566,66					9	5
€ 2.511,08	€ 2.309,04	€ 577,26						6
€ 2.558,04	€ 2.352,24	€ 588,06						7
€ 2.605,87	€ 2.396,20	€ 599,05						8
€ 2.654,60	€ 2.441,00	€ 610,25						9

onbepaalde tijd per 1 september 2010.

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

Onder voorbehoud van wijziging door de overheid.

De schaal bevat het bruto minimumloon bij 23 jaar en ouder en de minimum jeugdlonen. Voor de minimum jeugdlonen is per leeftijd het bedrag berekend met een percentage van het bruto minimumloon (bijvoorbeeld 85% van het bruto minimumloon voor een werknemer van 22 jaar).

Referentie naar 17, die onder de lijst is geplaatst.

Per 1 juli 2010

Leeftijd	Per maand	Per week
15 jaar	€ 424,80	€ 98,05
16 jaar	€ 488,50	€ 112,75

Leeftijd	Per maand	Per week
17 jaar	€ 559,30	€ 129,05
18 jaar	€ 644,30	€ 148,70
19 jaar	€ 743,40	€ 171,55
20 jaar	€ 870,85	€ 200,95
21 jaar	€ 1.026,60	€ 236,90
22 jaar	€ 1.203,60	€ 277,75
23 jaar en ouder	€ 1.416,00	€ 326,75

Artikel 24 Jeugdige werknemers

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

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

Artikel 26B Vakopleiding geldt vanaf 1 september 2010

1. De jeugdige werknemer die een BBL-opleiding binnen de werkingssfeer van de cao volgt in niveau 2, 3 of 4 ontvangt gedurende de eerste drie jaar een loondoorbetaling van de gehele schooldag voor de dagen dat de school daadwerkelijk wordt bezocht. Bij een deeltijd dienstverband ontvangt de werknemer een loondoorbetaling van 20% van de overeengekomen arbeidstijd (inclusief de schooltijd) per week.
2. De jeugdige leerling wordt ingeschaald in aanlooptrede A.
3. De vakvolwassen leerling die een BBL-opleiding binnen de werkingssfeer van de cao volgt in niveau 2, 3 of 4 of die een opleiding van de Stichting Onderwijs Groenvoorziening volgt, ontvangt geen doorbetaling van de schooldag maar een eenmalige vergoeding van de opleidingskosten ten hoogste van maximaal € 1.000,- per schooljaar. De vergoeding betreft alleen de kosten van schoolgeld, boekengeld en praktijkschoolkosten.
4. Indien de reguliere schooldag geheel of gedeeltelijk geen doorgang vindt dan wordt de werknemer geacht die dag of de resterende uren van die dag beschikbaar te zijn voor de werkgever.
5. De leerling die gedurende een schooljaar de vakvolwassen leeftijd bereikt,

- heeft gedurende dat schooljaar nog recht op doorbetaling van de schooldag conform lid 1. In het daaropvolgende schooljaar geldt de vergoeding voor de vakvolwassen leerling conform lid 3.
6. In alle gevallen geldt een maximale vergoeding van in totaal 3 schooljaren.

Artikel 27 Voorwaarden loonbetaling bij vakopleiding

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

Artikel 28 Cursussen

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

Artikel 29 Werkoverleg en toolbox-meetings

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

Artikel 31 Spaarloonregeling

1. Indien en voor zover werknemers de wens daartoe te kennen geven, zal de werkgever met de betreffende werknemers een spaarloonovereenkomst aangaan.
2. Op de spaarloonregeling zijn de relevante wettelijke regelingen van toepassing.
3. Het spaarloon is het bedrag dat de werknemer door de werkgever op het

brutoloon laat inhouden. De gestorte bedragen dienen gedurende 4 jaren op de spaarloonrekening te blijven staan, echter in geval van bestedingen ten laste van de spaarloonrekening ten behoeve van een erkend bestedingsdoel mag de deelnemer over het spaarloon op de spaarloonrekening beschikken.

4. De spaarloonovereenkomst kan ingaan en gewijzigd worden per 1 januari of per 1 juli. Het gewijzigde bedrag moet tenminste een maand van tevoren schriftelijk aan de onderneming worden doorgegeven.
5. Dit artikel is van toepassing voor zover fiscale regelingen daartoe de mogelijkheid geven. Indien deze fiscale regelingen ophouden te bestaan, worden deze niet gecompenseerd.

Artikel 32 Feestdagen en ADV dagen

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

Artikel 33 Overwerk

1. Bij overwerk worden de navolgende percentages van het uurloon betaald:
 - a. op zondagen en op feestdagen die op zaterdag of zondag vallen 200%;
 - b. op doordeweekse feestdagen 200%, naast het verschuldigd feitelijk loon voor de feestdagen zoals beschreven wordt in artikel 32 lid 1;
 - c. op zaterdagen 150%;
 - d. op andere dagen 130%, tussen 22.00 uur en 06.00 uur 150%.

Ten aanzien van lid 1 sub d geldt dat voor zover het binnen de normale bedrijfstijd, conform artikel 17 lid 2 sub a, valt, het negende uur in het kader van de flexibiliteitsregeling tot het bereiken van het gestelde maximum niet als overuur wordt aangemerkt.

2. Het uurloon waarvan de beloning voor overwerk, zoals bedoeld in artikel 20, wordt afgeleid, bedraagt het feitelijk loon per week gedeeld door 37, afgerond op centen.
3. Onverlet het gestelde in lid 1 wordt voor een deeltijdwerker die binnen de normale bedrijfstijd (zie artikel 17 lid 2 sub a) meer uren werkt dan overeengekomen, 130% van het uurloon betaald:
 - a. voor dienstverbanden genoemd in artikel 7 lid 5 sub a:
 - bij een vastgesteld arbeidspatroon van 22,8 uren of minder per week, vanaf het vierde uur per week dat buiten dit patroon wordt gewerkt, tenzij op verzoek van de werknemer van dit patroon wordt afgeweken;
 - bij een vastgelegd arbeidspatroon van meer dan 22,8 uren per week, vanaf het zevende uur per week dat buiten dit patroon wordt gewerkt.
 - b. voor dienstverbanden genoemd in artikel 7 lid 5 sub b indien en voor zover het aantal uren dat per week gewerkt wordt, het aantal per week overeengekomen uren met 50% overschrijdt.

Artikel 34 Toeslag bijzondere werkzaamheden

1. Het is de werkgever toegestaan in drukke perioden dan wel bij het verrichten van bijzondere werkzaamheden, in welke omstandigheden van de werknemer in verband met het tempo van de uitvoering een extra

- inspanning wordt gevraagd, aan deze een toeslag te betalen, tenzij de werkzaamheden in akkoord worden verricht.
2. De werkgever dient aan de werknemer die gedurende een periode belast is met bijzondere werkzaamheden, zoals bijzonder grond-, timmer-, metsel-, tegel-, bestratings- en drainagewerk, en welke werkzaamheden niet geacht kunnen worden te behoren tot zijn normale functie-uitoefening een toeslag te betalen.
 3. De aan de individuele werknemer te betalen toeslag zal minimaal 5% en maximaal 20% bedragen van het feitelijk loon.
 4. De in lid 1 bedoelde toeslag zal niet meer zijn dan 10% van de in de onderneming betaalde gemiddelde loonsom.

Artikel 34A Consignatiediensten/bereikbaarheidsvergoeding

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

Artikel 35 Werkzaamheden in akkoord

Indien bepaalde werkzaamheden in akkoord worden uitgevoerd, dient het tarief zodanig te worden vastgesteld, dat gemiddeld bij behoorlijke prestatie een loon wordt verdiend dat tenminste 10% en ten hoogste 30% hoger is dan het loon dat zou zijn genoten indien de uitvoering had plaatsgevonden tegen tijdloon. Werkgever en werknemer zullen het verrichten van werkzaamheden in akkoord zoveel mogelijk beperken en hiertoe slechts overgaan in die gevallen, waarin zulks onvermijdelijk is.

Artikel 36 Dienstjubileum

In geval van een 12,5-jarig dienstjubileum zal ¼ maandloon bruto worden uitbetaald.

In geval van een 25-jarig dienstjubileum zal 1 bruto maandloon netto worden uitbetaald.

Artikel 37 Reistijdenvergoeding

1. Reistijd van woning naar hoofd- of nevenvestiging van het bedrijf of naar het door de werkgever aangewezen opstappunt (zie lid 6), wordt niet vergoed.
2. Bij reizen van de eigen woning rechtstreeks naar de plaats waar gewerkt wordt en terug, gelden 30 minuten per dag als eigen tijd van de werknemer. Indien langer wordt gereisd ontvangt de werknemer over de eerstvolgende 90 minuten 100% van zijn uurloon en over de daarboven nog gereisde tijd 130% van zijn uurloon. Dit laat onverlet de maximale werkdag die in principe 11 uur bedraagt, zoals genoemd in artikel 17 lid 1 sub e.
3. Indien wordt gereisd vanaf de vestigingsplaats van de werkgever ofwel het door de werkgever aangewezen opstappunt, ontvangt de werknemer over de eerste 90 minuten 100% van zijn uurloon en over de daarboven nog gereisde tijd 130% van zijn uurloon. Dit laat onverlet de maximale werkdag die in principe 11 uur bedraagt, zoals genoemd in artikel 17 lid 1 sub e.
4. Voor werknemers die in opdracht van de werkgever een voertuig besturen waarvoor een C-rijbewijs vereist is, geldt geen eigen tijd voor de werknemer.
5. Het in- en uitladen van de persoonlijk benodigde gereedschappen op de plaats waar de onderneming gevestigd is, wordt niet beschouwd als het verrichten van feitelijke werkzaamheden en wordt geacht plaats te vinden direct voor en na de formele werktijd.
6. Het opstappunt wordt door de werkgever bij voorkeur in onderling overleg met de werknemers afgesproken. Hierbij geldt als uitgangspunt dat het opstappunt dusdanig wordt vastgesteld dat de totale reistijd alle betrokken werknemers van huis tot aan het opstappunt zo kort mogelijk is.
7. De werknemer draagt er in eigen tijd zorg voor dat kleding, handgereedschap en dergelijke volledig op orde zijn voor vertrek naar de plaats waar gewerkt wordt.

Artikel 38 Reiskostenvergoeding

1. De werknemer ontvangt in het geval hij/zij met eigen vervoer reist, een vergoeding van de reiskosten voor het vervoer van zijn woning naar de onderneming, dan wel een door de werkgever aangewezen opstappunt, conform artikel 37 lid 6, en terug.

De vergoeding bedraagt bij een afstand (enkele reis gemeten) van de woning tot de onderneming dan wel aangewezen opstappunt van:

Referentie naar 23, die onder de lijst is geplaatst.

2. Bij vrijwillige verhuizing verder van de onderneming ontstaat geen recht op een hogere reiskostenvergoeding.
3. Indien de werknemer voor het vervoer van zijn woning naar de plaats waar de werkzaamheden feitelijk worden uitgevoerd, niet zijnde de hoofd- of nevenvestiging van de onderneming, op een dag meer dan 30 kilometer reist, ontvangt hij voor de eerste 30 kilometer € 1,29 en voor de meerdere kilometers € 0,27 per kilometer.
4. Indien, naar het oordeel van de werkgever, de werknemer gebruik moet maken van een eigen vervoermiddel, of indien de werknemer tijdens de werktijd ten behoeve van de werkzaamheden gebruik moet maken van

een eigen vervoermiddel, dan ontvangt hij hiervoor een vergoeding van € 0,27 per kilometer.

- Indien de werkzaamheden worden verricht op een zodanige afstand van de woonplaats van de werknemer, dat het voor hem noodzakelijk is elders te overnachten, zal op ondernemingsniveau een passende regeling worden getroffen voor een zogenaamde nachtvergoeding.

1ste verplaatste tabel uit bovenstaande lijst

0 t/m 4 km. € 0,18 per gereden kilometer met een maximum van € 0,86 per dag

5 t/m 9 km. € 1,04 per dag

10 t/m 15 km. € 1,29 per dag met een maximum van € 1,29 per dag

Artikel 39 Werkkleding en veiligheidsmiddelen

- Voor zover geen werkkleding wordt verstrekt, wordt een vergoeding voor werkkleding betaald van € 2,27 per week.
- Veiligheidsschoenen en andere veiligheidsmiddelen worden verstrekt door de werkgever.
- Deze vergoedingen en verstrekkingen vinden alleen plaats aan de werknemer die deze nodig heeft voor de uitoefening van zijn functie.
- Ingeval de bovenbedoelde middelen worden verstrekt, zullen deze tijdig worden aangevuld en vervangen. De werkkleding wordt door de werkgever in bruikleen verstrekt. De werknemer is verplicht de verstrekte materialen te gebruiken en is verantwoordelijk voor een goed gebruik hiervan.
- De werkgever is verplicht de kosten van reiniging van de verplichte veiligheidskleding voor zijn rekening te nemen.

Artikel 40 Maaltijdvergoeding

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

Artikel 41 Verrekening arbeidsuren bij einde dienstverband

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

- het totaal aantal uren dat meer gewerkt is, uitbetaald; of
- het totaal aantal uren dat minder gewerkt is, aan de werknemer in rekening gebracht, een en ander tegen het uurloon zoals vermeld in artikel 1A lid 1 sub I;
- het aantal uren in de flex ADV pot verrekend en de flex TVT pot uitbetaald tegen 100%.

Minder uren worden niet in rekening gebracht aan de werknemer voor zover deze uren zijn ontstaan als gevolg van het werken bij een derde bij wie de werknemer niet overeenkomstig de uren van zijn werkschema werkzaamheden heeft kunnen verrichten bij de derde, en deze omstandigheid niet in de risicosfeer van de werknemer ligt.

Artikel 41 A Overlijdensuitkering

Bij het overlijden van de werknemer zal de werkgever 1 maand salaris bovenwettelijk uitbetalen, zolang dit fiscaal mogelijk is.
HOOFDSTUK V VAKANTIE- EN VERLOFREGELING

Artikel 42 Vakantiedagen

1. Werknemers met een volledige werkweek, die gedurende het gehele kalenderjaar een dienstverband met een werkgever hebben, hebben gedurende het kalenderjaar recht op:
 - a. 25 vakantiedagen indien zij bij de aanvang van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt;
 - b. 29 vakantiedagen indien zij bij de aanvang van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt.
2. Niet opgenomen vakantiedagen vervallen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, overeenkomstig het Burgerlijk Wetboek. De werkgever dient wel de gelegenheid te geven de vakantiedagen op te nemen.
3. Voor de gelegenheidsarbeider conform artikel 5 geldt voor de opgebouwde vakantiedagen hetgeen beschreven is in artikel 5 lid 4.

Artikel 43 Loon over vakantiedagen

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

Artikel 44 Vakantietoeslag

1. Werknemers hebben aanspraak op vakantietoeslag. Deze toeslag bedraagt 8% van het loon.
2. Onder loon als bedoeld in lid 1 van dit artikel wordt verstaan het feitelijk loon, uitgezonderd de betaling van overuren (artikel 33) en de van toepassing zijnde vergoedingen.
3. Bij de gebruikelijke loonbetaling in de maand mei wordt vakantietoeslag betaald over de achterliggende periode.
4. Voor de gelegenheidsarbeider conform artikel 5 geldt voor de vakantietoeslag hetgeen beschreven is in artikel 5 lid 4.

Artikel 45 Afrekening vakantierechten en vakantietoeslag

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

Artikel 47 Algemene bepalingen over vakantiedagen

2. Werknemers met een aaneengesloten dienstverband van tenminste 10, respectievelijk 25 jaar bij een zelfde werkgever, hebben per jaar recht op 1 respectievelijk 2 extra vakantiedagen met doorbetaling van loon. Onder een aaneengesloten dienstverband wordt tevens verstaan de situatie dat een losse werknemer steeds werkzaam is voor een zelfde werkgever, slechts onderbroken door de winterperiode.
- 3.

- a. De aaneengesloten vakantie wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld in de periode tussen 1 juni en 1 september. De werknemer heeft recht op een aaneengesloten vakantie van 15 werkdagen, waarbij de werkgever het recht heeft met instemming van de meerderheid van de werknemers een collectieve bedrijfsvakantie van 15 werkdagen vast te stellen. Wordt hiervan afgeweken, dan dient de aaneengesloten vakantie tenminste 10 werkdagen te bedragen.
 - b. Werknemers kunnen in overleg met de werkgever eenmaal in de 2 jaar een aaneengesloten vakantie van maximaal 7 weken opnemen, indien de bedrijfsomstandigheden zich hiertegen niet verzetten. Hiervoor dienen voldoende vakantiedagen te zijn opgebouwd.
4. De overige vakantiedagen worden verspreid over het jaar opgenomen en dienen in het algemeen 6 dagen van tevoren te worden aangevraagd.
5. De werkgever mag:
- a. in overleg met de betrokken werknemers 3 verplichte vakantiedagen aanwijzen, waarvan tenminste 1 in de wintermaanden, ofwel
 - b. zijn bedrijf tussen Kerstmis en Nieuwjaar sluiten en de tussenliggende dagen als verplichte vakantiedagen aanwijzen.
- Deze aanwijzingen zullen bij de aanvang van het kalenderjaar dan wel bij indiensttreding geschieden.

Artikel 48 Vakantierechten tijdens arbeidsongeschiktheid

1. Bij arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer aanspraak op vakantiedagen gedurende de laatste 6 maanden waarin de arbeid niet werd verricht, zoals geregeld in artikel 7:635 lid 4 Burgerlijk Wetboek
2. Hetgeen in artikel 7:635 Burgerlijk Wetboek is bepaald omtrent de aanspraak op vakantie over tijdvakken gedurende welke er geen recht op loon is, blijft geheel van toepassing³. Bij arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer aanspraak op ADV dagen gedurende de laatste 4 weken waarin de arbeid niet werd verricht.

Artikel 49 Calamiteitenverlof en kort verzuimverlof met behoud van loon

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
 - a. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, waaronder de volgende situaties in ieder geval worden begrepen:
 - 1e Bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), inwonende ouders, inwonende schoon- of pleegouders en van inwonende eigen of pleegkinderen bestaat dit recht gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis c.q. crematie.
 - 2e Dit recht bestaat gedurende 2 dagen:
 - bij het huwelijk van de werknemer;
 - 3e Dit recht bestaat gedurende een dag:
 - a. bij bevalling van de echtgenote (dit laat onverlet artikel 53);
 - b. bij ondertrouw van de werknemer;
 - c. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van de

- d. werknemer of (schoon)ouders; bij het huwelijk van eigen of pleegkinderen, (een van) de ouders, broeders of zusters van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e), voor zover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond;
 - e. bij zowel het overlijden een dag als bij de begrafenis of crematie een dag van uitwonende eigen of pleegkinderen, aangehuwde kinderen, kleinkinderen, (pleeg)ouders, grootouders, schoon(groot)ouders, broeders of zusters van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e). Voor deze laatste dag geldt: mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond.
- 4e Dit recht bestaat gedurende:
 - a. 1 dag bij verhuizing op verzoek van de werkgever binnen dezelfde gemeente en
 - b. 2 dagen bij verhuizing op verzoek van de werkgever naar een andere gemeente.
 - 5e Dit recht bestaat voor de korte tijd die nodig is om een regeling te treffen in geval van calamiteit of een acute zorgtaak.
- b. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting gedurende de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste een dag, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen en niet in de vrije tijd kon plaatsvinden.
 - c. de uitoefening van actief kiesrecht.
2. In beginsel vindt de noodzakelijke medische verzorging (bezoek huisarts etc.) buiten werktijd plaats. Indien dit onmogelijk is en er afspraken voor de noodzakelijke medische verzorging onder werktijd gemaakt moeten worden, is de werkgever verplicht om de werknemer het feitelijk loon door te betalen gedurende de werkelijk voor deze verzorging benodigde tijd.
 3. De werknemer dient het opnemen van het verlof vooraf aan de werkgever te melden onder opgave van reden.
- Indien dit niet mogelijk is, meldt hij dit zo spoedig mogelijk.
4. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij recht had op het calamiteiten- of kort verzuimverlof.
 5. Indien de werknemer tijdens dit verlof een uitkering krijgt uit een (wettelijke) verzekering of een fonds dat uit de arbeidsovereenkomst voortvloeit, kan de werkgever het loon verminderen met het bedrag van de uitkering.
 6. De werkgever kan het loon verminderen met door de werkgever vergoede onkosten, als de werknemer deze heeft bespaard door het niet verrichten van zijn arbeid.

Artikel 50 Kort verzuim zonder behoud van loon

1. De werkgever is verplicht de werknemer op diens verzoek, zonder behoud van loon, vrij te geven tot een maximum van 10 dagen per kalenderjaar in de volgende gevallen:
 - a. voor het bezoeken van vergaderingen van besturen of commissies van publiekrechtelijke organen, waarvoor hij door zijn vakorganisatie als lid of plaatsvervangend lid is aangewezen;
 - b. voor het bezoek van statutaire vergaderingen van zijn vakorganisatie.
- De werknemer zal bij zijn indiensttreding aan de werkgever schriftelijk

mededeling doen van zijn lidmaatschap c.q. plaatsvervangend lidmaatschap van bovengenoemde organen. Een zelfde verplichting geldt, indien hij tijdens zijn dienstverband het lidmaatschap van deze organen aanvaardt. Bij noodzakelijk verzuim als in de eerste alinea van dit lid bedoeld, zal de werknemer de werkgever hiervan een week van tevoren in kennis stellen. In bijzondere gevallen kan deze termijn worden verkort, zij het dat minimaal 2 dagen tevoren berichtgeving aan de werkgever dient plaats te hebben.

2. De werkgever is, indien het bedrijfsbelang dit toelaat, verplicht de werknemer op diens verzoek – zonder behoud van loon – vrij te geven tot een maximum van 10 dagen per kalenderjaar voor het volgen van een cursus, die wordt gegeven door een vakorganisatie of door een aan de vakbeweging verbonden jongerenorganisatie waarvan betrokkene lid is. Een en ander met dien verstande dat minimaal 5 dagen worden opgenomen in de periode van 15 november tot 1 april. Wanneer een werknemer voornemens is deel te nemen aan het in de eerste alinea van dit lid bedoelde cursuswerk, dient hij dit in een zo vroeg mogelijk stadium aan de werkgever mede te delen.
3. In geval van verhuizing van de werknemer is verzuim zonder behoud van loon mogelijk, en wel een dag bij verhuizing binnen dezelfde gemeente en gedurende 2 dagen bij verhuizing naar een andere gemeente.

Artikel 51 Arbeid en Zorg

Voor de verschillende verlofvormen zoals zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptieverlof en zorgverlof geldt hetgeen gesteld is in de wet Arbeid en Zorg.

Artikel 53 Kraamverlof

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

Artikel 55 Ouderschapsverlof

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

HOOFDSTUK VI REGELING ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 56 Algemene bepalingen

1. Het bepaalde in dit hoofdstuk is uitsluitend van toepassing op werknemers die arbeidsongeschikt zijn, inclusief de arbeidsongeschikte werknemers die verplicht verzekerd zijn krachtens de Ziektewet en op de werknemers die verplicht verzekerd zijn krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).
2. Kortingen op of inhoudingen van wettelijke uitkeringen inzake arbeidsongeschiktheid, veroorzaakt door schuld of toedoen van de

- werknemer dan wel het gevolg zijnde van enige wettelijke bepaling, blijven ten laste van de werknemer.
3. Onder loon wordt in artikel 58 verstaan het naar tijdsruimte vastgestelde loon met inbegrip van eventueel regelmatig genoten, naar tijdsduur bepaalde toeslagen.

Artikel 57 Ziekmelding en controlevoorschriften

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

in het buitenland verblijvende werknemer, een door de behandelend arts afgegeven bewijs van arbeidsongeschiktheid overgelegd.

7. Verplichtingen om op het spreekuur te verschijnen:
 - a. De werknemer die zijn arbeid niet heeft hervat geeft gehoor aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de door de werkgever ingeschakelde ARBO-dienst.
 - b. Indien de werknemer verhinderd is aan een oproep, bedoeld in het vorige lid, te voldoen deelt hij dit onverwijld mede aan de ARBO-dienst, onder opgave van de reden van verhindering.
 - c. In het geval, bedoeld onder b, blijft de werknemer thuis tot het bezoek van de geneeskundige of van de rapporteur heeft plaatsgehad. Het bepaalde in lid 4 sub d is van overeenkomstige toepassing.
8. Hervatten bij herstel:
 - a. De werknemer hervat zijn arbeid zodra hij zich hiertoe in staat acht.
 - b. Indien de werknemer andere arbeid dan zijn arbeid gaat verrichten, meldt hij dit tevoren doch uiterlijk binnen 24 uur aan de werkgever. Tijdens arbeidsongeschiktheid bestaat de mogelijkheid dat de werknemer vervangende werkzaamheden uitvoert.
 - c. Op de werknemer, die binnen 3 dagen na werkhervatting het werk opnieuw staakt omdat hij meent niet tot het werk in staat te zijn, is het in lid 9 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
9. Niet hervatten ondanks herstelverklaring:
 - a. De werknemer die op de dag, met ingang waarvan de door de werkgever ingeschakelde ARBO-dienst hem geschikt heeft geacht zijn arbeid te verrichten, meent niet tot hervatting in staat te zijn, deelt dit onverwijld mede aan de werkgever en verschijnt op het eerstvolgende spreekuur van de ARBO-dienst.
 - b. Indien de werknemer bedoeld onder a. verhinderd is op het spreekuur van de ARBO-dienst te verschijnen, deelt hij dit onverwijld mede aan de ARBO-dienst, onder opgave van de reden van de verhindering.
 - c. In het geval, bedoeld onder b, blijft de werknemer thuis tot het bezoek van de geneeskundige of van de rapporteur heeft plaatsgevonden. Het bepaalde in lid 4 sub e is van overeenkomstige toepassing.
10. Opzegging dienstverband bij arbeidsongeschiktheid:

De werknemer dient zich te houden aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden en dient voldoende medewerking te verlenen aan de reïntegratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).

 - a. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen door de Centrale organisatie Werk en Inkomen is ontvangen.
 - b. Indien na 2 jaren van arbeidsongeschiktheid (ongeacht het arbeidsongeschiktheidspercentage) door de arbeidsdeskundige wordt vastgesteld dat er geen passende reïntegratiemogelijkheden zijn binnen het bedrijf van de werkgever, dan kan het dienstverband worden beëindigd op voorwaarde dat volgens het UWV voldoende reïntegratie-activiteiten zijn verricht.
 - c. Indien volgens het UWV onvoldoende reïntegratie-activiteiten door de werkgever zijn verricht, is ontslag wegens

arbeidsongeschiktheid na 3 jaar van arbeidsongeschiktheid mogelijk.

- d. Indien de werknemer zonder gegronde redenen geen of onvoldoende medewerking verleent aan bovenstaande bepalingen heeft de werkgever de mogelijkheid om de loondoorbetaling inclusief de aanvulling, na voorafgaande waarschuwing te staken en kan de werkgever, ongeacht hetgeen is bepaald in lid 10 sub b en c, het dienstverband beëindigen via de daartoe aangewezen weg.

Artikel 58 Betalingsverplichtingen werkgever arbeidsongeschiktheid en regresrecht

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

1. Voor de vaststelling van de hoogte van het naar tijdruimte vastgestelde loon genoemd in de leden van dit artikel en bijbehorende bijlage II leden 1 en 2 wordt uitgegaan van de bepalingen opgenomen in artikel 7:629 BW, te weten het loon waarop de werknemer – ware hij niet arbeidsongeschikt geworden – aanspraak had kunnen maken.
3. Volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemers die binnen de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) instromen, hebben recht op de aanvullingen op de loondoorbetalingsverplichting zoals in dit artikel opgenomen.
4. Loondoorbetalingsverplichtingen eerste periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 26 weken van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
 - b. Tijdens de eerste 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
5. Loondoorbetalingsverplichtingen tweede periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
 - b. Tijdens de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
6. Loondoorbetalingsverplichtingen tweede jaar van arbeidsongeschiktheid
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende het 2e jaar van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW,

- 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
- b. Tijdens het 2e jaar van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 75% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Indien de werknemer voldoende medewerking verleent aan de reïntegratieverplichtingen volgens de WVP wordt de aanvulling verhoogd tot 85% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
7. Loondoorbetalingsverplichtingen werknemers minder dan 35% arbeidsongeschikt.
 8. Indien de werknemer in aansluiting op de periode van arbeidsongeschiktheid genoemd in lid 6 van dit artikel volgens het UWV arbeidsongeschikt is of eerder als dit objectief is vastgesteld, maar minder dan 35%, en zolang het dienstverband gecontinueerd wordt bij dezelfde werkgever, ontvangt de werknemer 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon gedurende maximaal 5 jaar. Zie voor de ontslagmogelijkheid artikel 57 lid 10.
 8. Indien en voor zover de Ziektewet- en/of WAO-uitkering via de werkgever wordt uitgekeerd en deze uitkeringen na aftrek van de voorgescreven inhoudingen hoger zijn dan het voor de werknemer geldende loon, is de werkgever verplicht ook het meerdere aan de werknemer uit te betalen.
 9. Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvulling op de loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in de vorige leden, geldt dat de werknemer niet meer zal ontvangen dan het overeengekomen naar tijdruimte vastgestelde loon.
 10. De werkgever heeft op grond van artikel 6:107a BW een zelfstandig verhaalsrecht in geval van arbeidsongeschiktheid van een werknemer, veroorzaakt door een aansprakelijk te stellen derde.
 12. Met betrekking tot de vakantierechten in geval van arbeidsongeschiktheid geldt artikel 48.

Artikel 59 Verzuimbegeleiding

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

HOOFDSTUK VIII BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD

Artikel 64 Arbeidsomstandigheden

1. Werknemers kunnen volgens de volgende staffel, voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten verrichten via Stigas of een gecertificeerde bedrijfsarts:
 - vanaf 25 tot en met 44 jaar: eenmaal per 3 jaar;
 - vanaf 45 tot en met 49 jaar: eenmaal per 2 jaar;
 - vanaf 50 jaar: jaarlijks.
2. De werkgever is verplicht om werknemers die regelmatig spuitwerkzaamheden met giftige stoffen verrichten in de gelegenheid te stellen om jaarlijks door middel van een medisch onderzoek te laten vaststellen of zij deze werkzaamheden zonder bezwaar kunnen verrichten. Het onderzoek dient door Stigas, danwel een gecertificeerde bedrijfsarts te worden uitgevoerd.
De kosten van dit onderzoek zijn voor rekening van de werkgever.
3. Indien gewasbeschermingsmiddelen of bestrijdingsmiddelen worden

- gebruikt dienen de veiligheidstermijnen zoals genoemd in de wettelijke gebruiksvoorschriften van het betreffende product te worden nageleefd.
4. De werkgever is verplicht bij het werken langs de weg uitsluitend te werken met werknemers die daartoe een specifieke opleiding hebben genoten.
 5. De werkgever is verplicht om ten aanzien van schuil- en schaftgelegenheden de voor hem van toepassing zijnde bepalingen in het Arbeidsomstandighedenbesluit in acht te nemen.
 6. De werkgever zal bevorderen dat de werknemers een EHBO-diploma behalen en instandhouden. De cursus- en examenkosten zullen door de werkgever worden vergoed.
 7. Indien op de werkplek geen toiletgelegenheid aanwezig is, heeft de werknemer het recht om elders, op een zo dichtbij mogelijk gelegen plek, een toilet te bezoeken.

Artikel 64A Branche RI&E

Er is een branche Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) ontwikkeld voor de sector Hoveniers.

Artikel 65 Sociale zaken

1. De werkgever zal eenmaal per jaar het gevoerde sociaal beleid binnen de onderneming met zijn werknemers bespreken.
2. De werkgever is verplicht, voorafgaande aan de aanschaf van nieuwe machines of werktuigen, de betrokken werknemers te raadplegen over aan deze machines of werktuigen verbonden ergonomische en veiligheidsaspecten.

Artikel 66 Gewetensbezwaren

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

Artikel 72 Levensfasebewust personeelsbeleid – geldt vanaf 1 juli 2009

Door de werkgever zal 0,2% van het brutoloon per werknemer binnen de

onderneming op naam van de werknemer worden gereserveerd. Deze individuele reservering is bestemd voor levensfasebewust personeelsbeleid. De premie komt ten laste van de werkgever. Tijdens de looptijd van de cao zal door een werkgroep van werkgevers en werknemers nader uitgewerkt worden hoe de uitvoering van het beleid van deze reservering plaats dient te vinden.

HOOFDSTUK IX GESCHILLEN

Artikel 73 Geschillencommissie

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

Artikel 74 Overige geschillen

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

HOOFDSTUK X SLOTBEPALINGEN

Artikel 77 Dispensatie

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

BIJLAGE II A BRANCHE RI&E BEHORENDE BIJ ARTIKEL 64A

Er is een branche Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) ontwikkeld voor de sector Hoveniers.

BIJLAGE VII REFERENTIEFUNCTIERASTER IN HET KADER VAN DE FUNCTIEWAARDERING

Functie Hoveniers Groenvoorzieners Boomverzorgers Interieurbepalers Golfbanen Diversen
groep/
ORBA-
score

00-39,5 Medewerker Medewerker

Medewerker

Medewerker

Functie groep/ ORBA-score	Hoveniers	Groenvoorzieners	Boomverzorgers	Interieurbepalers	Golfbanen	Diversen
1						
40-59,5	Assistent Hovenier	Assistent Groenvoorziening	Assistent Boomverzorgers			Machinist
2						
60-79,5	Hovenier	Groenvoorziener	Boomverzorgers	Servicemedewerker Interieurbepaling		
3						
80-99,5	Hovenier A	Groenvoorziener A			Greenkeeper	Machinist A
4						
100-119,5	Allround Hovenier	Voorman/ Wijkbeheerder	Allround Boomverzorgers	Teamleider Interieurbepaling		Machinist/ Voorman
5	Voorman					Monteur
120-139,5	Voorman A	Voorman A	Voorman A		Hoofd Greenkeeper	
6						

BIJLAGE VII A HANDBOEK 'FUNCTIEWAARDERING GROENE SECTOR'

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

BIJLAGE VIII PROCEDURE VAN BEZWAAR EN BEROEP IN HET KADER VAN DE FUNCTIEWAARDERING

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

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

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

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

Bezwaarfase:

Voordat een werknemer bezwaar aantekent, dient hij eerst in goed overleg met zijn werkgever te trachten tot een oplossing van het geschil te komen. De

werknemer moet zijn bezwaar binnen 30 dagen na bekendmaking van het indelingsbesluit schriftelijk indienen bij de werkgever. Op zijn beurt moet de werkgever binnen 30 dagen na ontvangst van het bezwaar, schriftelijk uitspraak doen of de oorspronkelijk indeling wordt gehandhaafd of gewijzigd.

Als de werkgever niet binnen de termijn van 30 dagen uitspraak doet, mag de werknemer dit opvatten als een afwijzing. Dit geeft de werknemer dan het recht om gebruik te maken van de beroepsfase.

Beroepsfase:

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

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

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

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

De geschillencommissie van de CAO beoordeelt in hoeverre het voorgelegde beroep ontvankelijk is.

Met andere woorden, heeft het beroep daadwerkelijk betrekking op een indelingsgeschil of spelen er andere zaken die niets met het indelen van de functie te maken hebben?

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

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 28 februari 2011.

Dictum III

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 maart 2011 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 30 september 2010

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze:
de directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes*