

CAO - LEO

2 JANUARI 2012 / 30 JUNI 2013

Deze cao is afgesloten tussen:

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

enerzijds

en

FNV Bondgenoten te Utrecht;

CNV Vakmensen te Utrecht

Vakvereniging Het Zwarte Corps te Nieuwegein

anderzijds.

© 2012 Actor Bureau voor sectoradvies

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

ISBN/EAN:

INHOUDSOPGAVE

	Pagina
Voorwoord	9
Hoofdstuk I Begripsbepalingen en werkingsfeer	13
I Begripsbepalingen	13
Artikel 1 Begripsbepalingen	13
II Werkingsfeer	14
Artikel 2 Werkingsfeer	14
Hoofdstuk II Looptijd en wijziging	17
I Looptijd	17
Artikel 3 Looptijd	17
II Wijziging	17
Artikel 4 Tussentijdse wijzigingen	17
Hoofdstuk III De arbeidsovereenkomst en wederzijdse verplichtingen	18
I Arbeidsovereenkomst	18
Artikel 5 Soorten dienstverbanden	18
Artikel 6 Arbeidsovereenkomst	19
Artikel 7 Gelegenheidsarbeid	19
Artikel 8 Uitzendbureaus	20
Artikel 9 Proeftijd	21
Artikel 10 Nevenbetrekking	22
Artikel 11 Einde van de dienstbetrekking	22
Artikel 12 Einde van de dienstbetrekking bij arbeidsongeschiktheid	24
II Verplichtingen van werkgever en werknemer	24
Artikel 13 Antidiscriminatie	24
Artikel 14 Loonspecificaties	25
Artikel 15 Afrekening vakantierechten	25
Artikel 16 Ziekmelding en controlevoor- schriften	25
Artikel 17 Sollicitaties	26

		Pagina
Artikel 18	Vacaturemelding	27
Artikel 19	Opnieuw in dienst nemen	27
Artikel 20	Gedraglijn bij fusie, reorganisatie, bedrijfsovername en beëindiging	28
Hoofdstuk IV	Arbeidstijden	29
Artikel 21	Begin en einde van de arbeidstijd	29
Artikel 22	Normale arbeidstijden	29
Artikel 23	Roostervrije dagen (atv-dagen)	31
Artikel 24	Verschuiving van de arbeidstijd	32
Artikel 25	Maximum arbeidstijd inclusief overwerk	33
Artikel 26	Arbeid op zaterdag, zondag, feest- en gedenkdagen	33
Artikel 27	5 mei	34
Artikel 28	Overwerk	34
Artikel 29	Ploegendienst	35
Artikel 30	Wet aanpassing Arbeidsduur	35
Hoofdstuk V	Onderbreking van de werkzaamheden	37
Artikel 31	Onwerkbaar weer	37
Artikel 32	Overbruggingsregeling vaste dienst- verbanden met overbrugging	37
Hoofdstuk VI	Loon en vakantietoeslag	40
I	Loon	40
Artikel 33	Functiegroepen	40
Artikel 34	Toepassing functiegroepen	42
Artikel 35	Cao-loon	43
Artikel 36	Loon over vakantiedagen	49
Artikel 37	Tariefloon	49
Artikel 38	Aanvulling WW-uitkering bij werktijd- verkorting	49
Artikel 39	Werknemers met een arbeidsbeperking	50
Artikel 40	Werknemers met een gedeeltelijke werkweek	50
Artikel 41	Feest- en gedenkdagen	50
Artikel 42	Jubileumuitkering	50
Artikel 43	Indexering	50
II	Werknemers die een opleiding volgen	51
Artikel 44	Beroepsonderwijs	51
Artikel 45	Cao-loon voor BBL	52
III	Vakantietoeslag	53

		Pagina
	Artikel 46 Vakantietoeslag en afrekening vakantierechten	53
	Artikel 47 Vakantietoeslag tijdens ziekte	54
	Artikel 48 Afrekening vakantierechten	54
Hoofdstuk VII	Toeslagen en vergoedingen	55
I	Toeslagen	55
	Artikel 49 Ploegendienst	55
	Artikel 50 Beloning van overwerk	55
	Artikel 51 Toeslag voor werk op onaangename uren	56
	Artikel 52 Prestatietoeslag	57
	Artikel 53 Toeslag speciale vakkennis voor andere dan landbouwwerkzaamheden	57
II	Vergoedingen	57
	Artikel 54 Reiskosten woning-werk	57
	Artikel 55 Reistijdenvergoeding	58
	Artikel 56 Verlof en reisvergoeding	59
	Artikel 57 Bereikbaarheidsvergoeding	60
	Artikel 58 Werkkleding en kledingvergoeding	60
	Artikel 58A Telefoonvergoeding	61
	Artikel 59 Huisvesting	61
Hoofdstuk VIII	Vakantie en verlof	62
I	Vakantie	62
	Artikel 60 Vakantiedagen	62
	Artikel 60A Onderscheid wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen	64
	Artikel 61 Vakantiedagen tijdens ziekte alsmede tijdens verzuim zonder loonbetaling	65
II	Verlof	65
	Artikel 62 Kort verzuim met behoud van loon	65
	Artikel 63 Kort verzuim zonder doorbetaling van loon	67
	Artikel 64 Prepensioneringsverlof	67
	Artikel 65 Scholingsverlof	67
III	Arbeid en zorg	68
	Artikel 66 Zwangerschaps-, bevallings- en adoptieverlof	68
	Artikel 67 Ouderschapsverlof	68
	Artikel 68 Kraamverlof	68
	Artikel 68A Mantelzorg	68

		Pagina
Hoofdstuk IX	Ziekte en arbeidsongeschiktheid	70
	Artikel 69 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht	70
	Artikel 70 Verzuimbegeleiding	72
	Artikel 71 Geen doorbetalingsverplichting werkgever	72
	Artikel 72 Gemoedsbezwaarden	73
Hoofdstuk X	Arbeidsomstandigheden en veiligheidsvoorschriften	74
	I Arbeidsomstandigheden	74
	Artikel 73 Maatwerkregeling arbodienstverlening	74
	Artikel 74 Arbeidsgezondheidskundig onderzoek	76
	Artikel 75 Bedrijfs hulpverlening	76
	Artikel 76 Arbeid door jeugdigen	77
	Artikel 77 Overleg over de aanschaf machines of werktuigen	77
	II Veiligheidsvoorschriften	77
	Artikel 78 Veiligheid	77
Hoofdstuk XI	Faciliteiten werknemersorganisaties	79
	Artikel 79 Vakbondscontactpersoon	79
	Artikel 80 Vakbondsfaciliteiten	79
Hoofdstuk XII	Pensioen en Arbeidsmarkt	80
	I Pensioen	80
	Artikel 81 Pensioenregeling	80
	Artikel 82 Suwas-I (vervroegde uittreding)	80
	II Arbeidsmarkt	80
	Artikel 83 Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid	80
	Artikel 84 Suwas-II	81
	Artikel 85 Vierdaagse werkweek voor senioren	81
	Artikel 86 Loonsom voor heffingen	82

Bijlagen		Pagina
I	Protocollaire bepalingen	83
II	Regelingen binnen het samenwerkingsverband Colland en BPL	86
III	BPL	88
IV	Suwas I – vervroegde uittreding	91
V	Suwas II – aanvulling WAO-uitkering oudere werknemers en aanvulling WW-uitkering oudere werknemers	93
VI	Overbruggingsfonds	95
VII	Seniorenregeling	97
VIII	Wet op de ondernemingsraden	100
IX	Functieraster	102
X	Informatie en schema's inzake vakantierechten en verjaring vanaf 1 januari 2012	103
XI	Adressen sociale partners, gegevens commissies en overige organisaties	106
XII	Trefwoordenregister	109

VOORWOORD

Voor u ligt de Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen, welke een looptijd kent van 2 januari 2012 tot en met 30 juni 2013.

De cao is ook te vinden op www.caoloonwerk.nl.

Werkings sfeer

Bedrijven waarop de cao van toepassing is, vindt u omschreven in artikel 2.

Wat betreft grondwerken wijzen sociale partners u er op dat hier twee categorieën zijn te onderscheiden.

Cultuurtechnische werken vallen onder de werkingssfeer van deze CAO.

Civieltechnische werken vallen niet onder deze cao. Daarvoor kan de CAO Bouwnijverheid van toepassing zijn.

Loonsverhogingen en vergoedingen

Sociale partners hebben voor deze cao een 3 tal loonsverhogingen afgesproken, te weten op 1 juli 2012 0,75%, op 1 januari 2013 1% en op 1 juni 2013 0,75%.

De percentages van de jeugdlonen worden per 1 januari 2013 verhoogd. Zie artikel 35 lid 3b.

Naast deze loonsverhogingen worden de vergoedingen per 1 januari 2013 geïndexeerd op basis van het consumentenprijsindexcijfer.

Arbocatalogus

Voor de sector Loonwerk is een Arbocatalogus beschikbaar. Deze Arbocatalogus is te vinden en te downloaden op de website www.agroarbo.nl.

De arbocatalogus is een praktisch hulpmiddel bij het opzetten van een gezonde en veilige bedrijfsvoering. De arbocatalogus is geschreven voor iedereen die werkt in de agrarische en groene sector. Voor de meest voorkomende knelpunten en aandachtsgebieden in het werk hebben werknemers- en werkgeversorganisaties samen oplossingen en aanbevelingen voor u op een rij gezet.

De Arbo-wet is algemeen van aard en niet specifiek gericht op de agrarische en groene sector. Daarom is in de arbocatalogus vastgelegd hoe u als bedrijf, werkgever en werknemer gezond en veilig kunt werken. De arbeidsinspectie ziet de werkwijze zoals die in de arbocatalogus staat beschreven als gezond en veilig. Werkt u volgens de arbocatalogus, dan voldoet u daarmee aan de eisen die de wet stelt.

Mantelzorg

Partijen constateren dat er een toenemende behoefte aan mantelzorg ontstaat. Het bieden van directe zorg aan naaste verwanten kan in combinatie met de reguliere werkzaamheden leiden tot overbelasting van werknemers.

In deze cao is in artikel 68A een bepaling opgenomen om overbelasting van de werknemer bij het verlenen van mantelzorg in combinatie met reguliere arbeid te voorkomen.

Scholing

Vanaf het scholingsseizoen 2011-2012 is het scholings- en subsidiebeleid in de sector veranderd. Sociale partners willen de beschikbare middelen vanuit Colland gebruiken voor het stimuleren van de instroom en de ontwikkeling van medewerkers. Dit moet ervoor zorgen dat werknemers hun gehele werkzame leven veilig, gezond en met plezier in de sector kunnen werken. Daarbij staat de balans tussen ontwikkeling van medewerkers en de ontwikkelingen in de sector centraal. Daarnaast is er aandacht voor de verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Zie verder Bijlage I.

Zie ook www.collandarbeidsmarkt.nl

In vervolg op het Onderwijsconvenant hebben sociale partners nieuwe activiteiten in een aangepaste vorm ontwikkeld, zodat:

- partijen regelmatig overleg voeren over de ontwikkelingen in het onderwijs;
- en er naar behoefte vervolgactiviteiten kunnen worden uitgevoerd.

Zie www.groengrondeninfra.nl

Levensfasebewust personeelsbeleid

Sociale partners zijn gestart met de ontwikkeling van levensfasebewust personeelsbeleid voor de sector.

Daarbij wordt speciale aandacht besteed aan de inzet van leermeesterschap en het geven van voorlichting over de seniorenregeling. Zie verder Bijlage I.

Algemeen verbindend verklaren

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

Sommige bepalingen worden bij het verzoek tot AVV buiten beschouwing gelaten. Deze bepalingen zijn daarom slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun

werknemers.

Bovendien komt het voor dat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen buiten de AVV laat. Ook deze bepalingen zijn slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers. Cao bepalingen die naar hun aard niet voor AVV in aanmerking komen zijn bijvoorbeeld bepalingen over pensioenen, herverzekering van eigen risico's van werkgevers en bepalingen die geen verband houden met arbeid.

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

Hoofdstuk I **Begripsbepalingen en werkings sfeer**

§1 Begripsbepalingen

Artikel 1 Begripsbepalingen

1. In deze cao wordt verstaan onder:

- a. Cao-loon: het bedrag dat vermeld staat in de loonschalen, of het bedrag dat daarvan is afgeleid op grond van de bepalingen over loonsverhogingen, leeftijd, functiegroep en functieschaal.
- b. Feitelijk loon: het cao-loon, of het hoger overeengekomen loon, of het naar tijdruimte vastgestelde loon.
- c. Persoonlijke toeslag: het verschil tussen het hoger overeengekomen loon en het cao-loon.
- d. Weekloon: het feitelijk loon dat hoort bij een normale arbeidstijd van 38 uur per week.
- e. Maandloon: het weekloon vermenigvuldigd met 52,2 en dan vervolgens gedeeld door 12.
- f. Uurloon: 1/38 deel van het feitelijk loon per week of 1/165,3 deel van het feitelijk loon per maand.
- g. “BTER” (Bedrijfstoneigenregeling) loon: het loon uit een dienstbetrekking zoals bedoeld in Hoofdstuk II van de Wet op de loonbelasting 1964. Artikel 11, eerste lid, onderdeel j en artikel 10 lid 4 blijven hierbij buiten beschouwing.

Niet onder het loon vallen:

1. hetgeen uit een vroegere dienstbetrekking als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964 wordt genoten met uitzondering van:
hetgeen wordt genoten op grond van de artikelen 628, 628a en 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, alsmede hetgeen door de werknemer met een publiekrechtelijke dienstbetrekking wordt genoten op grond van naar aard en strekking overeenkomstige regelingen, en de aanvullingen daarop van degene tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat;
2. eindheffingsbestanddelen als bedoeld in artikel 31, eerste lid, onderdeel b tot en met h, van de Wet op de loonbelasting 1964;
3. een vergoeding als bedoeld in artikel 46 van de Zorgverzekeringswet;

4. uitkeringen op grond van een regeling als bedoeld in artikel 11, eerste lid, onderdeel j, onder 5^o, van de Wet op de loonbelasting 1964;
 5. het genot van een ter beschikking gestelde auto.
- h. Uitzendkracht: de natuurlijke persoon die via een uitzendbureau wordt uitgezonden om werkzaamheden te verrichten onder de feitelijke leiding van de werkgever zoals genoemd in artikel 2 lid 1 sub c.
 - i. Uitzendbureau: de natuurlijke of rechtspersoon die een werknemer, zoals bedoeld onder h. uitzendt naar de werkgever. Dit kan ook een handmatig loonbedrijf, detacheringbureau of andere derde zijn.
 - j. Volwassen werknemer: de werknemer van 21 jaar en ouder.
 - k. Jeugdige werknemer: de werknemer van 20 jaar en jonger.
 - l. Meeruren: de uren die gewerkt worden boven de normale arbeidstijd als bedoeld in artikel 22 lid 2 en die op basis van een verschuiving van arbeidstijd (artikel 24) schriftelijk zijn vastgelegd.
 - m. Vergoedingen: waar in deze cao wordt gesproken over vergoedingen, zijn dit bruto vergoedingen. Afhankelijk van het fiscale klimaat op een bepaald moment kunnen deze vergoedingen wellicht netto verstrekt worden. Voor concrete vragen over vergoedingen kunt u terecht bij één van de cao partijen.
 - n. Etmaal: een periode van 24 uur.
 - o. BBL: Beroeps Begeleidende Leerweg.
2. Voor de berekening van het recht op vakantiedagen (hoofdstuk VIII paragraaf 1) gelden de volgende begrippen:
 - a. Maand: een periode van 15 kalenderdagen of langer.
 - b. Werkdag: een dag – van maandag tot en met vrijdag – waarop de werknemer volgens het normale arbeidsrooster geheel of gedeeltelijk zou werken.

§2 Werkingssfeer

Artikel 2 Werkingssfeer van de cao

1. Deze cao is van toepassing op de werkgevers en werknemers in land- en tuinbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen.
 - a. Land- en tuinbouwwerktuigen exploiterende onderneming:
Een onderneming waarin de activiteiten overwegend bestaan uit het met, aan of door machines en/of werktuigen voor derden verrichten van:
 - landbouwambachtenwerkzaamheden;

- cultuurtechnische werkzaamheden;
- meststoffendistributie.

b. Landbouwambachtenwerkzaamheden:

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

Cultuurtechnische werkzaamheden:

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

Naast cultuurtechnische werken bestaan er civieltechnische werken.

Laatstgenoemde categorie valt niet onder de werkingssfeer van deze CAO.

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

Meststoffendistributie:

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

c. Werkgevers:

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

d. Werknemers:

1. Zij die bij een werkgever op arbeidsovereenkomst overwegend werkzaam zijn voor het verrichten van werkzaamheden genoemd onder b.
2. Zij, die bij een werkgever op arbeidsovereenkomst werkzaam zijn en ingedeeld zijn in functiegroep F of hoger.
3. onder werknemers zijn niet begrepen directeuren van NV's of BV's.

2. Op werknemers die administratieve werkzaamheden verrichten en op of na 1 maart 2003 in dienst treden, is deze cao onverkort van toepassing. Als de werknemer vóór

1 maart 2003 reeds in dienst was, kan tussen werkgever en betreffende werknemer afgesproken worden, dat de tussen hen bestaande arbeidsvoorwaarden van kracht blijven voor zover het een onderdeel of de onderdelen uit artikel 21 lid 2, artikel 22, artikel 33, artikel 34, artikel 35, artikel 45, artikel 50 lid 3 en artikel 51 betreft.

Hoofdstuk II Looptijd en wijziging

§1 Looptijd

Artikel 3 Looptijd

Deze cao geldt voor de periode van 2 januari 2012 tot en met 30 juni 2013.

§2 Wijziging

Artikel 4 Tussentijdse wijzigingen

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

Hoofdstuk III De arbeidsovereenkomst en wederzijdse verplichtingen

§1 Arbeidsovereenkomst

Artikel 5 Soorten dienstverbanden

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

1. Een vast dienstverband kan alleen voor onbepaalde tijd worden aangegaan. Vaste dienstverbanden kunnen worden aangegaan:
 - zonder overbrugging;
 - met overbrugging volgens de cao Overbruggingsfonds. Deze dienstverbanden worden hierna 'vast dienstverband met overbrugging' genoemd.Omvang vaste dienstverbanden:
 - a. volledige werkweek (38 uur);
 - b. deeltijd.Deeltijddienstverbanden hebben een vastgelegd arbeidspatroon dat aan de volgende voorwaarden voldoet:
 - De werknemer werkt minimaal zes uur per week.
 - Een werkdag telt minimaal 3 aaneengesloten uren.
 - In de schriftelijke arbeidsovereenkomst staan: het aantal overeengekomen uren per week en de dag of dagen dat er gewerkt kan worden. De werkgever en de werknemer bepalen minimaal een week van tevoren, in onderling overleg, de dag of dagen waarop de werknemer werkt.Dit arbeidspatroon geldt niet als voorwaarde voor de functies 'medewerker huishoudelijke dienst' en 'algemeen medewerker onderhoud' in functiegroep B en de functie 'administratief medewerker I' in functiegroep C.
2. Een los dienstverband kan, ongeacht het aantal arbeidsuren, voor bepaalde tijd of voor bepaald werk worden aangegaan.
3. Voor deeltijddienstverbanden gelden de bepalingen uit deze cao naar rato van het % dienstverband.

4. Werknemers die 16 of 17 jaar zijn en geen startkwalificatie hebben, kunnen een dienstverband hebben van maximaal 80%, wanneer zij een BBL-opleiding volgen. Voor de beloning zie artikel 44.

Artikel 6 Arbeidsovereenkomst

1. De schriftelijke arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 5 moet de volgende elementen bevatten:
 - de aard en de duur van het dienstverband (vast zonder overbrugging, vast met overbrugging, los voor bepaalde tijd, los voor bepaald werk);
 - voor zover van toepassing: een melding dat geen proeftijd is overeengekomen;
 - de aanvang van de dienstbetrekking;
 - de functie;
 - de functiegroep;
 - de functieschaal;
 - bij een gedeeltelijke werkweek: de overeengekomen arbeidstijd;
 - bij een vast deeltijddienstverband (artikel 5 lid 1 sub b): het arbeidspatroon;
 - de cao die van toepassing is;
 - bepalingen over andere onderwerpen waarover partijen een regeling wensen.Van de getekende arbeidsovereenkomst behouden de werkgever en de werknemer ieder een exemplaar.
2. Als de functie tussentijds wijzigt, moet dit in een overeenkomst worden vastgelegd. Dit is niet nodig als het een tijdelijke functiewijziging van korte duur is.
3. Bepalingen die in strijd zijn met deze cao zijn nietig.

Artikel 7 Gelegenheidsarbeid

1. In deze cao wordt onder 'gelegenheidsarbeider' verstaan:
 - a. De groep scholieren en studenten zoals bedoeld in de artikelen 3.13 lid 1 sub a van de Regeling ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv) van 16 december 2004, Staatsblad 2005, nr. 36.
 - b. De overige categoriën arbeiders zoals bedoeld in het voormalig Besluit Gelegenheidsarbeiders sector Agrarisch Bedrijf, Staatscourant 12 januari 2004, nr. 6, te weten huisvrouwen/-mannen, asielzoekers en de zelfstandige

- boer die werkzaam is als gelegenheidswerker.
- c. De uitkeringsgerechtigde zoals bedoeld in artikel 51 lid 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) van 16 december 2004, Staatsblad 2005, nr. 36.
 2. Voor de gelegenheidsarbeider zoals bedoeld in lid 1 sub a en b geldt de voorwaarde dat hij maximaal acht aaneengesloten weken per kalenderjaar in dienstbetrekking mag staan tot dezelfde werkgever.
 3. Voor de uitkeringsgerechtigde zoals bedoeld in lid 1 sub c gelden de volgende voorwaarden:
 - De uitkeringsgerechtigde heeft een dienstbetrekking van maximaal zes aaneengesloten weken.
 - De werkgever is in het kalenderjaar niet eerder een dienstbetrekking met deze uitkeringsgerechtigde aangegaan.
 - In het kalenderjaar is niet eerder vrijstelling van de premies werknemersverzekeringen door de Belastingdienst verleend inzake een dienstbetrekking van deze uitkeringsgerechtigde.
 4. De gelegenheidsarbeiders worden beloond volgens het wettelijke bruto minimumloon dat voor hen geldt.
 5. Voor de gelegenheidswerker geldt, dat over het 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.
 6. Cao partijen adviseren de bedrijfstakfondsen om de werkgever en de gelegenheidsarbeider vrijstelling te verlenen van betaling van premies voor deze fondsen.

Artikel 8 Uitzendbureaus

1. De onderneming kan gebruik maken van de diensten van uitzendbureaus als de bedrijfsomstandigheden daar naar het oordeel van de werkgever aanleiding toe geven.
2. De bepalingen in deze cao over de lonen en de overige vergoedingen zijn van toepassing op uitzendkrachten die:
 - a. vakkracht zijn; of

- b. langer dan 26 weken hebben gewerkt bij dezelfde inlenende werkgever en voor hetzelfde uitzendbureau.
3. De vakkracht bedoeld in lid 2 sub a is een werknemer die tenminste een BBL-opleiding op niveau 2 heeft afgerond en wordt ingedeeld in functiegroep C. Deze functies zijn terug te vinden in het Handboek Functiewaardering Loonwerksector behorend bij deze cao.
4. De van toepassing zijnde uitzend-cao is tijdens de eerste 26 gewerkte weken van toepassing op uitzendkrachten zoals bedoeld in lid 2 sub b. Bij een onderbreking van de werkzaamheden bij dezelfde inlenende werkgever van 26 weken of meer begint de periode van 26 weken opnieuw. De telling van 26 weken wordt niet onderbroken als er sprake is van opvolgend werkgeverschap zoals bedoeld in artikel 7:668a BW.
5. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat het uitzendbureau de arbeidsvoorwaarden toepast die, volgens dit artikel, op de uitzendkrachten van toepassing zijn.

Artikel 9 Proeftijd

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

Artikel 10 Nevenbetrekking

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

Artikel 11 Einde dienstbetrekking

1. Het dienstverband eindigt:
 - a. onmiddellijk bij beëindiging door de werkgever of de werknemer
 - gedurende de proeftijd;
 - 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 aan het einde van de normale betalingsperiode;
 - 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. bij wederzijds goedvinden;
 - e. bij ontbinding door de kantonrechter;
 - f. bij opzegging door de werkgever of werknemer, waarbij de werkgever toestemming nodig heeft van UWV WERKbedrijf.

Vaste dienstverbanden

2. a. Als de werkgever een vast dienstverband wil opzeggen gelden de volgende termijnen:
 1. twee maanden voor werknemers jonger dan 45 jaar;
 2. drie maanden voor werknemers van 45 jaar en ouder, maar jonger dan 55 jaar;
 3. vier maanden voor werknemers van 55 jaar en ouder.Als UWV WERKbedrijf toestemming heeft verleend voor ontslag zoals bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA), worden de hierboven onder a sub 2 en sub 3 vermelde opzegtermijnen met één maand verkort.
- b. Als een werknemer een vast dienstverband wil opzeggen, geldt een opzegtermijn van twee maanden.

- c. Bij werknemers die een dienstwoning bewonen geldt voor de werkgever en de werknemer af in afwijking van het gestelde onder a en b een opzegtermijn van tenminste drie maanden.
- d. Opzeggingen mogen alleen plaatsvinden tegen het einde van een betalingsperiode (week, 4 weken of maand).

Losse dienstverbanden

- 3 a Een los dienstverband dat is aangegaan voor bepaalde tijd of voor bepaald werk, kan met inachtneming van de opzegtermijn uit artikel 7:672 BW tussentijds worden opgezegd.
Opzeggingen mogen alleen plaatsvinden tegen het einde van een betalingsperiode (week, 4 weken of maand).
- b. Bij elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of bepaald werk tussen dezelfde werkgever en werknemer geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd als meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of voor bepaald werk elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van maximaal zeven dagen.
Als deze arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of bepaald werk tussen dezelfde werkgever en werknemer elkaar opvolgen met tussenpozen van maximaal zeven dagen en deze arbeidsovereenkomsten samen een periode van meer dan 36 maanden beslaan (tussenpozen inbegrepen) is er sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf de dag dat deze 36 maanden worden overschreden.
- c Sub b is ook van toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van het verrichte werk redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
- d. Sub b, tweede alinea is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor minder dan drie maanden en die onmiddellijk volgt op een arbeidsovereenkomst tussen dezelfde werkgever en werknemer van 36 maanden of langer.
- e. Als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand komt zoals bedoeld onder b en c, is dit een vast dienstverband met overbrugging, tenzij werkgever en werknemer expliciet een vast dienstverband zonder overbrugging overeenkomen.

- f. Sub b tot en met e zijn niet van toepassing op losse werknemers die zijn aangenomen voor bepaalde tijd of voor bepaald werk en die inmiddels 65 jaar zijn geworden.

Artikel 12 Einde van de dienstbetrekking bij arbeidsongeschiktheid

1. Als de werknemer tenminste twee jaar ziek is (ongeacht het arbeidsongeschiktheidspercentage) en de arbeidsdeskundige stelt vast dat er binnen het bedrijf van de werkgever geen passende re-integratiemogelijkheden zijn, dan kan het dienstverband worden beëindigd. Hierbij geldt als voorwaarde dat er volgens het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV) voldoende re-integratieactiviteiten door de werkgever zijn verricht.
2. Als de werkgever volgens het UWV onvoldoende re-integratieactiviteiten heeft verricht, kan de werkgever verplicht worden gedurende een langere periode het loon door te betalen. Tijdens deze verlengde loondoorbetaling geldt voor dezelfde periode een wettelijk opzegverbod.
3. Voor het gestelde in lid 1 en 2 geldt dat de werknemer zich moet houden aan de regels die in de onderneming bij ziekteverzuim gelden. Ook moet hij voldoende medewerking verlenen aan de re-integratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter.
4. Als de werknemer zonder gegronde redenen geen of onvoldoende medewerking verleent aan bovenstaande bepalingen heeft de werkgever de mogelijkheid om de loonbetaling inclusief de aanvulling te staken mits hij de werknemer vooraf waarschuwt. In dit geval kan de werkgever, onverminderd wat is bepaald in lid 1 en 2, het dienstverband beëindigen via de daartoe aangewezen weg.

§2 Verplichtingen van werkgever en werknemer

Artikel 13 Antidiscriminatie

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

Artikel 14 Loonspecificaties

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

Artikel 15 Afrekening vakantierechten

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

Artikel 16 Ziekmelding en controlevoorschriften

1. De werknemer moet zich bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en re-integratie houden aan de wettelijke bepalingen, de voorschriften van de arbodienst en de bedrijfsvoorschriften van de werkgever. De werkgever verstrekt de werknemer de voorschriften van de arbodienst.
2. Ziekmelding:
De werknemer is verplicht ziekte zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk voor 9.00 uur dezelfde dag, te melden aan de werkgever, tenzij de werkgever andere instructies heeft verstrekt.
3. Geneeskundige hulp invoeren:

De werknemer moet binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp inroepen. Hij dient zich gedurende het gehele verloop van de ziekte onder behandeling van de behandelende geneeskundige te stellen en diens voorschriften op te volgen.

4. Verplichting om thuis te blijven:

De werknemer moet, overeenkomstig de voorschriften, beschikbaar zijn voor controle door de arbodienst.

5. Verblijf in buitenland:

a. De werknemer heeft voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming nodig van de werkgever. De werkgever kan hierover advies van de arbodienst inwinnen.

b. Op verzoek van de arbodienst wordt door of namens de werknemer een bewijs van arbeidsongeschiktheid verstrekt. Dit gebeurt bij de ziekmelding of op een door de arbodienst nader te bepalen tijdstip. Het bewijs moet zijn afgegeven door de officiële instantie die daarvoor in aanmerking komt in het desbetreffende land.

6. Hervatten bij herstel:

a. De werknemer hervat zijn werk zodra hij daartoe in staat is.

b. De werknemer hervat zijn werk zodra de arbodienst hem hiertoe in staat acht.

c. Als de werknemer op advies van de arbodienst bij een andere werkgever werk gaat verrichten, meldt hij dit onmiddellijk aan de werkgever.

Artikel 17 Sollicitaties

1. Bij de vervulling van vacatures geeft de werkgever in beginsel voorrang aan de werknemers die bij hem in dienst zijn of in dienst zijn geweest en naar de functies hebben gesolliciteerd.

2. De werkgever geeft de vaste werknemer, waarvan het dienstverband door opzegging door de werkgever wordt beëindigd, vrij met behoud van loon om te solliciteren. De werknemer geeft de werkgever desgevraagd een schriftelijke verklaring waarin is aangegeven op welke uren hij een sollicitatiebezoek heeft afgelegd.

Artikel 18 Vacaturemelding

Om de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen maakt de werkgever alle daarvoor van belang zijnde vacatures kenbaar aan UWV WERKbedrijf. Als de werkgever op een andere wijze dan via bemiddeling door UWV WERKbedrijf in een vacature voorziet, doet hij daarvan mededeling aan UWV WERKbedrijf.

Artikel 19 Opnieuw in dienst nemen

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

Artikel 20 Gedragslijn bij fusie, reorganisatie, bedrijfsovername en – beëindiging

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

Hoofdstuk IV Arbeidstijden

Artikel 21 Begin en eind van de arbeidstijd

1. De arbeidstijd begint en eindigt:
 - op het bedrijf of
 - op de plaats waar de werkzaamheden op aanwijzing van de werkgever worden uitgevoerd.

Dit geldt behoudens het bepaalde in artikel 55 lid 2.

2. De arbeidstijden (vastgesteld in artikel 22) moeten liggen:
 - tussen 6.30 uur en 18.00 uur of
 - tussen 7.00 uur en 18.30 uur.

De schafttijd bedraagt maximaal twee uur per dag.

De arbeidstijden moeten jaarlijks worden vastgesteld en schriftelijk vastgelegd voor:

- de rechtspersonen binnen het bedrijf of
- de verschillende groepen binnen het bedrijf.

Een dergelijke groep moet ten minste uit vijf werknemers bestaan.

3. Lid 2 is niet van toepassing op werknemers, die zijn ingedeeld in functiegroep F of hoger.

Artikel 22 Normale arbeidstijden

1. Onder arbeidstijd wordt verstaan (behoudens wat is bepaald in artikel 55 lid 2):
De tijd die de werknemer ter beschikking staat van de werkgever voor het verrichten van arbeid met uitzondering van schafttijden. Stoptijden van meer dan tien minuten worden niet als arbeidstijd beschouwd.
2. De normale arbeidstijd bedraagt:
 - van maandag tot en met vrijdag 7 uur en 36 minuten per dag;
 - in totaal 38 uur per week.
3. Op verzoek van de werknemer en met instemming van de werkgever kan voor wat betreft de werkdagen worden afgeweken van de regeling van de arbeidstijd zoals opgenomen in artikel 22 lid 2, waarbij de werknemer een zaterdag kan kiezen als werkdag in ruil voor één van de reguliere werkdagen die lopen van maandag tot en met vrijdag.

De afwijking van de regeling van arbeidstijd:

- is op initiatief van de werknemer;
 - geschiedt op individuele basis;
 - dient te passen binnen het kader van de Arbeidstijdenwet;
 - houdt in, dat een andere dag dan de zaterdag als 'niet werkdag' wordt aangewezen, waarbij voor de 'niet werkdag' het beleid geldt voor de zaterdag;
 - wordt schriftelijk vastgelegd en vormt een bijlage bij de arbeidsovereenkomst;
 - geldt voor de periode van 1 jaar;
 - wordt na een jaar geëvalueerd, waarna werkgever en werknemer opnieuw een afspraak kunnen maken.
4. Toolboxmeetings en cursussen in opdracht van de werkgever vinden, als dat mogelijk is, plaats binnen de normale arbeidstijd. Als deze activiteiten buiten de normale arbeidstijd plaatsvinden, betaalt de werkgever de effectieve overleg- of cursustijd uit. Deze uitbetaling vindt plaats:
- door betaling van het feitelijk loon dat voor de werknemer geldt of
 - in doorbetaalde vrije tijd.
- Zie ook artikel 65.
5. Werknemers met een gedeeltelijke werkweek met wie een minimum aantal uren is overeengekomen, zijn - op weekbasis - niet verplicht meer dan 20% van dit minimum aantal uren extra te werken.
- Werknemers met een gedeeltelijke werkweek zonder minimum of vast aantal uren zijn - op weekbasis - niet verplicht meer dan 20% extra van een voltijds dienstverband te werken.
6. Een werknemer met een deeltijddienstverband die meer uren werkt dan is overeengekomen, ontvangt een toeslag voor werk op onaangename uren volgens artikel 51 van 30% van het uurloon verhoogd met een eventuele toeslag zoals bedoeld in artikel 49.
- De toeslag geldt:
1. bij een vastgelegd arbeidspatroon van 22,8 uren of minder per week vanaf het vierde uur per week dat buiten dit patroon wordt gewerkt.
 2. bij een vastgelegd arbeidspatroon van meer dan 22,8 uren per week vanaf het zevende uur per week dat buiten dit patroon wordt gewerkt.
 3. als het aantal per week gewerkte uren, het aantal per week overeengekomen uren met 50% overschrijdt.
- De toeslag voor het werken op onaangename uren geldt voor de uren die vallen binnen de normale arbeidstijd als genoemd in artikel 21 lid 2 en artikel 22 lid 2.

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

Artikel 23 Roostervrije dagen (atv-dagen)

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

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

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

4. Als de werknemer op een schriftelijk vastgestelde roostervrije dag arbeidsongeschikt is wegens ziekte of zwangerschaps- en bevallingsverlof, vervalt het recht op deze roostervrije dag.
5. Tijdens arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof of verlof in het kader van de levensloopregeling worden geen roostervrije dagen opgebouwd.

6. Roostervrije dagen die in het voorgaande kalenderjaar zijn opgebouwd en op 1 april van het volgende kalenderjaar niet zijn opgenomen, worden in geld afgerekend. Dit gebeurt op basis van 130% van het feitelijke loon. Voor werknemers met een dienstverband met overbrugging geldt deze uitbetaling niet voor de dagen die in onderling overleg zijn vastgesteld in de periode 1 april tot 15 november. Zie ook artikel 23 lid 3.
7. Indien op verzoek van de werknemer en met instemming van de werkgever uitbetaling van opgebouwde ATV dagen gedurende het jaar plaatsvindt, moeten de dagen minimaal per kwartaal worden uitbetaald tegen 130% van het feitelijk loon.

Artikel 24 Verschuiving van de arbeidstijd

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

- c. minimaal 32 uur per week mag zijn gedurende hooguit 8 weken of 0 uur per dag gedurende hooguit 14 dagen of 3,8 uur per dag gedurende hooguit 28 dagen.

Als deze verschuiving van de arbeidstijd plaatsvindt binnen de periode 15 november tot 1 april, dient eerst de overbrugging zoals bedoeld in artikel 32 volledig te zijn benut.

5. Resterende meeruren worden als overuren aangemerkt. Deze uren worden uitbetaald tegen de percentages voor overwerk:
- aan het einde van de verschuivingsperiode of
 - bij het einde van het dienstverband als deze beëindiging voor het einde van de verschuivingsperiode valt.

De percentages voor overwerk staan in artikel 50.

Artikel 25 Maximum arbeidstijd inclusief overwerk

1. De werkgever organiseert de arbeid zo dat de werknemer van 18 jaar en ouder:
 - maximaal 12 uren per dienst,
 - maximaal 60 uren per week
 - en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld maximaal 48 uren per week arbeid verricht.
2. In afwijking van de periode van 13 weken uit lid 1, geldt voor het verrichten van landbouwarbeid een periode van 30 achtereenvolgende weken.
3. In afwijking van lid 1 kan, overeenkomstig artikel 2.5:8 van het Arbeidstijdenbesluit Vervoer, de gemiddelde arbeidstijd van 48 uur berekend worden over een periode van 26 opeenvolgende weken. Deze bepaling is van toepassing op chauffeurs van voertuigen met een toegestaan maximummassa (inclusief aanhangers of opleggers) van meer dan 3500 kilogram.
4. Voor de leden 1 en 3 van dit artikel neemt de werkgever artikel 22, 24 en 50 in acht.
5. Onder landbouwarbeid wordt verstaan: alle arbeid die direct verband houdt met het verbouwen van gewassen en houden van dieren voor consumptie- en gebruiksartikelen.

Artikel 26 Arbeid op zaterdag, zondag, feest- en gedenkdagen

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

- a. zaterdag en zondag;

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

In dit verband wordt ook verwezen naar artikel 60 lid 4d.

Artikel 27 5 mei

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

Artikel 28 Overwerk

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

Artikel 29 Ploegendienst

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

Hierbij gelden de volgende regels:

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

Artikel 30 Wet aanpassing Arbeidsduur

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

Voor deze bedrijven gelden de onderstaande regels:

- Een verzoek tot vermeerdering c.q. vermindering van de arbeidsduur wordt ten minste zes maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk ingediend bij de werkgever.

In het verzoek staan:

- a. het aantal uren;
 - b. de gewenste ingangsdatum;
 - c. de reden van het verzoek;
 - d. de spreiding van de arbeidsuren over de werkweek.
- Het verzoek kan alleen worden ingediend door een werknemer die minimaal een jaar in dienst is en kan maximaal eens in de drie jaar worden gedaan.
 - Vermindering van het aantal arbeidsuren is alleen mogelijk tot een werkweek van minimaal 32 uur.
 - De werkgever neemt een besluit en deelt dit schriftelijk mee aan de werknemer. In dit besluit staan ook de overwegingen die tot het besluit hebben geleid.
 - De werkgever kan besluiten een proefperiode af te spreken om te beoordelen of de wijziging in de arbeidsduur haalbaar is. Deze proefperiode mag maximaal een jaar duren.

- De werkgever kan besluiten de spreiding van de arbeidsuren over de werkweek niet overeenkomstig het verzoek van de werknemer in te vullen en een voorstel voor een andere invulling doen.

Hoofdstuk V Onderbreking van de werkzaamheden

Artikel 31 Onwerkbaar weer

1. Als de werkzaamheden door ongunstige weersomstandigheden niet kunnen worden verricht door de werknemer, ongeacht de tijdsduur van die omstandigheden:
 - is de werkgever verplicht het feitelijk loon door te betalen en
 - is de werknemer verplicht voor de werkgever andere werkzaamheden op het bedrijf te verrichten.
2. Voor dienstverbanden met overbrugging geldt een afwijkende regeling.

Artikel 32 Overbruggingsregeling voor vaste dienstverbanden

1. De werkzaamheden van werknemers met een vast dienstverband met overbrugging kunnen in de periode van 15 november tot 1 april daaropvolgend worden onderbroken als de werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever niet kunnen plaatsvinden:
 - in verband met de weersgesteldheid of
 - als direct of indirect gevolg van de weersgesteldheid.
2. Voor de onderbreking van de werkzaamheden kunnen beschikbare dagen en uren in de hierna genoemde volgorde worden ingezet:
 - a. roostervrije dagen (zie artikel 23);
 - b. overbruggingsdagen (zie onder lid 3);
 - c. meeruren (zie artikel 1 lid 1 sub I en artikel 24);
 - d. overuren (zie artikel 28).
3. Voor opname van overbruggingsdagen gelden de volgende regels:
 - Er geldt een maximum van 30 dagen (zie lid 5 voor de opbouw van rechten).
 - De werkgever bepaalt minimaal een dag van te voren of een dag aangemerkt wordt als een overbruggingsdag.
 - Een dag kan pas worden aangemerkt als overbruggingsdag, als de werknemer geen aanspraak meer heeft op roostervrije dagen zoals bedoeld in artikel 23.
 - De werkgever is verplicht de werknemer het declaratieformulier voor de overbruggingsdagen te laten ondertekenen.

- Van de overbruggingsdagen die niet zijn benut voor overbrugging in de periode 15 november tot 1 april kunnen er maximaal 10 worden opgenomen in de periode 1 april tot 15 november daaropvolgend.
 - Oneigenlijk gebruik van deze regeling kan de werknemer via zijn organisatie melden bij het secretariaat van de Sectorcommissie Loonwerk.
4. Het loon over de dagen die zijn aangemerkt als overbruggingsdag bedraagt 80% van het feitelijk loon dat geldt op dagen die niet zijn aangemerkt als overbruggingsdag.
 5. Voor de opbouw van overbruggingsdagen gelden de volgende regels:
 - Een vaste werknemer met overbrugging bouwt tijdens dienstverband per kalendermaand 2,5 overbruggingsdagen op. Voor deze opbouw tellen alleen hele kalendermaanden mee.
 - De opbouw in enig kalenderjaar is bedoeld voor overbrugging van de periode 15 november in dat jaar tot 15 november in het jaar daaropvolgend.
 - Als het aantal overbruggingsdagen dat de werknemer voor de periode van 15 november tot 15 november heeft opgebouwd niet voldoende is om het maximum aantal van 30 dagen te overbruggen, geldt voor het tekort aan opgebouwde overbruggingsdagen artikel 31 lid 1 over doorbetaling van loon.
 - Een eventueel op 15 november bestaand saldo aan opgebouwde maar niet benutte overbruggingsdagen vervalst.
 6. Een dag wordt niet aangemerkt als overbruggingsdag als:
 - a. een werknemer op de in lid 1 genoemde overbruggingsdagen wordt opgeroepen om werkzaamheden te verrichten.
 - b. de werknemer op deze dag arbeidsongeschikt is wegens ziekte.
 - c. de werknemer op een dag die al is aangemerkt als overbruggingsdag arbeidsongeschikt wordt.
 7. De werkgever is verplicht over een dag als bedoeld in lid 6:
 - sub a: het geldende feitelijke loon te betalen. Dit geldt ook als de werkzaamheden op deze dag niet de volledige arbeidstijd beslaan.
 - sub b en c: het geldende feitelijke loon door te betalen, waarop de werknemer aanspraak had kunnen maken als hij niet arbeidsongeschikt was geworden.
 8. De werknemer mag op overbruggingsdagen geen betaalde arbeid voor derden verrichten, tenzij hij daarvoor vooraf schriftelijke toestemming van de werkgever heeft gekregen.
 9. Tijdens een overbruggingsperiode blijven de gebruikelijke voorschriften voor beëindiging van een dienstverband van toepassing.

10. Voor vaste werknemers met overbrugging geldt de cao inzake het Overbruggingsfonds.

Werkgevers en werknemers met overbrugging zijn verplicht alle verplichtingen die bij of krachtens de statuten van dit fonds worden voorgeschreven na te leven. De desbetreffende bepalingen maken deel uit van deze cao.

Zie bijlage VI voor nadere informatie.

Hoofdstuk VI Loon en vakantietoeslag

§1 Loon

Artikel 33 Functiegroepen

1. De werkgever is verplicht de werknemer in te delen in een functiegroep. Dit doet hij op basis van de procedure en de omschrijvingen in het Handboek Functiewaardering Loonwerksector. Dit handboek (algemeen verbindend verklaard bij besluit Staatscourant 4-10-2004, nr. 190) maakt deel uit van deze cao. De werknemer kan het handboek bij de werkgever inzien.
2. De indeling als bedoeld in lid 1 gebeurt op basis van een actuele functiebeschrijving, waarin de taken en verantwoordelijkheden van de werknemer zijn omschreven. De werkgever en de werknemer ondertekenen voor akkoord:
 - de functiebeschrijving of
 - het functiedocument uit het Handboek Functiewaardering Loonwerksector.Hierbij vermeldt de werkgever de eventuele plussen en minnen zoals beschreven in Hoofdstuk E van deel 2 van het handboek. De functiebeschrijving maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst.
3. De werkgever:
 - vergelijkt de bedrijfsfunctie met de best passende functie uit het handboek en
 - bepaalt bij welke referentiefunctie de bedrijfsfunctie het meest aansluit. Is dit niet mogelijk aan de hand van de in de functiefamilie voorkomende referentiefuncties, dan maakt de werkgever gebruik van de referentiefuncties in een andere functiefamilie.
4. De werkgever is verplicht:
 - de werknemer mee te delen in welke functiegroep zijn functie wordt ingedeeld en
 - de functiegroep te vermelden in de schriftelijke arbeidsovereenkomst.
5. De werkgever deelt de werknemer op basis van het functieraster uit het Functiehandboek (zie ook bijlage IX) in een van de volgende functiegroepen in:
Functiegroep A
Deze functiegroep is niet ingevuld.
Functiegroep B
Werknemers die werkzaamheden verrichten die horen bij de volgende functies:

- algemeen medewerker loonwerk I (functienr. 01.01)
- medewerker huishoudelijke dienst (functienr. 06.02)
- algemeen medewerker onderhoud (functienr. 06.01)

Functiegroep C

Werknemers die werkzaamheden verrichten die horen bij de volgende functies:

- medewerker gemechaniseerd loonwerk I (functienr. 01.04)
- algemeen medewerker loonwerk II (functienr. 01.02)
- medewerker transport I (functienr. 01.08)
- administratief medewerker I (functienr. 04.01)

Functiegroep D

Werknemers die werkzaamheden verrichten die horen bij de volgende functies:

- medewerker gemechaniseerd loonwerk II (functienr. 01.05)
- medewerker transport II (functienr. 01.09)
- technisch medewerker I (functienr. 03.01)

Functiegroep E

Werknemers die werkzaamheden verrichten die horen bij de volgende functies:

- medewerker gemechaniseerd loonwerk III (functienr. 01.06)
- algemeen medewerker loonwerk III (functienr. 01.03)
- technisch medewerker II (functienr. 03.02)
- administratief medewerker II (functienr. 04.02)

Functiegroep F

Werknemers die werkzaamheden verrichten die horen bij de volgende functie:

- meewerkend uitvoerder (functienr. 01.07)

Functiegroep G

Werknemers die werkzaamheden verrichten die horen bij de volgende functies:

- werkvoorbereider / planner (functienr. 02.01)
- chef werkplaats (functienr. 03.03)
- administrateur (functienr. 04.03)
- commercieel medewerker / adviseur (functienr. 05.01)

Functiegroep H

Deze functiegroep is niet ingevuld.

6. a. De werknemer kan bezwaar maken tegen de functie-indeling als
 - hij het niet eens is met de indeling of
 - hij van mening is dat zijn functie zodanig gewijzigd is dat de indeling moet worden herzien.

- b. Indien de werknemer een schriftelijke aanvraag tot functie-indeling heeft ingediend bij de werkgever en de werkgever niet binnen een redelijke termijn een besluit neemt, wordt het uitblijven van een besluit aangemerkt als een besluit tot afwijzing van de aanvraag. De werknemer kan tegen dit besluit bezwaar aantekenen als bedoeld onder a.
 - c. Als de bezwaarprocedure voor de werknemer geen bevredigende uitkomst oplevert, kan hij zijn bezwaar voorleggen aan de **Centrale Beroepscommissie Functiewaardering Loonwerksector** (zie bijlage X).
 - d. De voorwaarden voor de bezwaarprocedure en de beroepsprocedure staan in het Handboek Functiewaardering Loonwerksector.
7. Werknemers die de BBL-opleiding op niveau 3 hebben afgerond, hebben recht op een gesprek met de werkgever over de functie-indeling, alsmede om te bekijken wat het perspectief is binnen het bedrijf. De werkgever heeft de plicht om dit gesprek aan te gaan.

Artikel 34 Toepassing functiegroepen

1. Werknemers van 21 jaar en ouder ontvangen ten minste het aanvangsloon van de functiegroep die van toepassing is. Werknemers van 21 jaar en ouder krijgen elk jaar per 1 januari een functieschaal voor zover zij niet reeds het hoogste aantal functieschalen in de betreffende functiegroep hebben bereikt. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
 - Het dienstverband heeft tenminste 6 maanden geduurd en gedurende deze 6 maanden is de werknemer in dezelfde functieschaal ingedeeld of
 - De werknemer was regelmatig terugkerend op het bedrijf werkzaam.
2. De werkgever kan het automatisch toekennen van een functieschaal maximaal een jaar opschorten.
Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
 - De opschorting gebeurt op basis van een functionerings- en/of beoordelingsgesprek.
 - De argumenten zijn schriftelijk vastgelegd.
 - Binnen het bedrijf wordt een systeem van regelmatige functionerings- en/of beoordelingsgesprekken met alle werknemers gehanteerd.
3. Als een werknemer van 21 jaar of ouder promotie maakt en in een hogere functiegroep terechtkomt, moet het nieuwe loon zo worden vastgesteld dat er sprake is van loonsverhoging.

De functiewijziging wordt schriftelijk vastgelegd.

4. Het loon voor werknemers van 20 jaar en jonger wordt afgeleid van het loon voor werknemers van 21 jaar en ouder in de betreffende functiegroep. Hierbij geldt artikel 35 lid 3.
5. Als het feitelijk loon hoger is dan het in artikel 35 vermelde (hoogste) loon behorend bij functiegroep en leeftijd, schaaft de werkgever de werknemer in op dit (hoogste) loon. Hierbij gelden de volgende regels:
 - Het meerdere van het feitelijke loon ten opzichte van het hoogste loon van de functiegroep, geldt als een persoonlijke toeslag.
 - Op de persoonlijke toeslag worden de prijscompensatie die voortvloeit uit artikel 43 en de initiële loonsverhogingen toegepast.Alleen als de werknemer promoveert naar een hogere functiegroep kan het daarbij behorende hogere loon worden verrekend met de persoonlijke toeslag

Artikel 35 Cao-loon

1. Werknemers tot en met 64 jaar worden aangenomen op weekloon of maandloon. Voor hen gelden ten minste de cao-lonen. Deze cao-lonen zijn gebaseerd op de normale arbeidstijd als bedoeld in artikel 22. De cao-lonen zijn verwerkt in de hierna opgenomen loontabellen en zijn inclusief de volgende loonsverhogingen:
 - per 1 juli 2012 : 0,75%
 - per 1 januari 2013 : 1%
 - per 1 juni 2013 : 0,75%

Per 1 januari 2012

			Functie groep B	Functie groep C	Functie groep D	Functie groep E	Functie groep F	Functie groep G
per maand	per 4 weken	per week	functie- schaal	functie- schaal	functie- schaal	functie- schaal	functie- schaal	functie- schaal
€ 1.453,60	€ 1.336,60	€ 334,15	0					
€ 1.503,60	€ 1.382,60	€ 345,65	1					
€ 1.553,60	€ 1.428,60	€ 357,15	2					
€ 1.604,10	€ 1.475,00	€ 368,75	3					
€ 1.654,50	€ 1.521,40	€ 380,35	4					
€ 1.704,30	€ 1.567,20	€ 391,80	5	0				
€ 1.754,10	€ 1.613,00	€ 403,25	6	1				
€ 1.804,60	€ 1.659,40	€ 414,85		2				
€ 1.854,40	€ 1.705,20	€ 426,30		3				
€ 1.904,40	€ 1.751,20	€ 437,80		4	0			
€ 1.954,70	€ 1.797,40	€ 449,35		5	1			
€ 2.005,40	€ 1.844,00	€ 461,00		6	2			
€ 2.054,90	€ 1.889,60	€ 472,40		7	3			
€ 2.104,70	€ 1.935,40	€ 483,85			4	0		
€ 2.155,20	€ 1.981,80	€ 495,45			5	1		
€ 2.205,20	€ 2.027,80	€ 506,95			6	2		
€ 2.255,30	€ 2.073,80	€ 518,45			7	3	0	
€ 2.305,50	€ 2.120,00	€ 530,00				4	1	
€ 2.355,30	€ 2.165,80	€ 541,45				5	2	
€ 2.405,30	€ 2.211,80	€ 552,95				6	3	
€ 2.456,00	€ 2.258,40	€ 564,60					4	
€ 2.506,00	€ 2.304,40	€ 576,10					5	
€ 2.556,30	€ 2.350,60	€ 587,65					6	0
€ 2.606,10	€ 2.396,40	€ 599,10						1
€ 2.656,10	€ 2.442,40	€ 610,60						2
€ 2.706,60	€ 2.488,80	€ 622,20						3
€ 2.756,80	€ 2.535,00	€ 633,75						4
€ 2.806,60	€ 2.580,80	€ 645,20						5
€ 2.856,40	€ 2.626,60	€ 656,65						6
€ 2.906,50	€ 2.672,60	€ 668,15						7

Per 1 juli 2012

			Functie groep B	Functie groep C	Functie groep D	Functie groep E	Functie groep F	Functie groep G
per maand	per 4 weken	per week	functie- schaal	functie- schaal	functie- schaal	functie- schaal	functie- schaal	functie- schaal
€ 1.464,40	€ 1.346,60	€ 336,65	0					
€ 1.514,90	€ 1.393,00	€ 348,25	1					
€ 1.565,30	€ 1.439,40	€ 359,85	2					
€ 1.616,00	€ 1.486,00	€ 371,50	3					
€ 1.666,90	€ 1.532,80	€ 383,20	4					
€ 1.717,20	€ 1.579,00	€ 394,75	5	0				
€ 1.767,20	€ 1.625,00	€ 406,25	6	1				
€ 1.818,10	€ 1.671,80	€ 417,95		2				
€ 1.868,30	€ 1.718,00	€ 429,50		3				
€ 1.918,80	€ 1.764,40	€ 441,10		4	0			
€ 1.969,20	€ 1.810,80	€ 452,70		5	1			
€ 2.020,40	€ 1.857,80	€ 464,45		6	2			
€ 2.070,40	€ 1.903,80	€ 475,95		7	3			
€ 2.120,60	€ 1.950,00	€ 487,50			4	0		
€ 2.171,30	€ 1.996,60	€ 499,15			5	1		
€ 2.221,80	€ 2.043,00	€ 510,75			6	2		
€ 2.272,20	€ 2.089,40	€ 522,35			7	3	0	
€ 2.322,90	€ 2.136,00	€ 534,00				4	1	
€ 2.372,90	€ 2.182,00	€ 545,50				5	2	
€ 2.423,40	€ 2.228,40	€ 557,10				6	3	
€ 2.474,50	€ 2.275,40	€ 568,85					4	
€ 2.524,70	€ 2.321,60	€ 580,40					5	
€ 2.575,40	€ 2.368,20	€ 592,05					6	0
€ 2.625,70	€ 2.414,40	€ 603,60						1
€ 2.676,10	€ 2.460,80	€ 615,20						2
€ 2.726,80	€ 2.507,40	€ 626,85						3
€ 2.777,50	€ 2.554,00	€ 638,50						4
€ 2.827,70	€ 2.600,20	€ 650,05						5
€ 2.877,70	€ 2.646,20	€ 661,55						6
€ 2.928,20	€ 2.692,60	€ 673,15						7

Per 1 januari 2013

			Func groep B	Func groep C	Func groep D	Func groep E	Func groep F	Func groep G
per maand	per 4 weken	per week	func schaal	func schaal	func schaal	func schaal	func schaal	func schaal
€ 1.479,00	€ 1.360,00	€ 340,00	0					
€ 1.530,10	€ 1.407,00	€ 351,75	1					
€ 1.581,00	€ 1.453,80	€ 363,45	2					
€ 1.632,10	€ 1.500,80	€ 375,20	3					
€ 1.683,70	€ 1.548,20	€ 387,05	4					
€ 1.734,30	€ 1.594,80	€ 398,70	5	0				
€ 1.784,80	€ 1.641,20	€ 410,30	6	1				
€ 1.836,40	€ 1.688,60	€ 422,15		2				
€ 1.887,00	€ 1.735,20	€ 433,80		3				
€ 1.937,90	€ 1.782,00	€ 445,50		4	0			
€ 1.989,00	€ 1.829,00	€ 457,25		5	1			
€ 2.040,60	€ 1.876,40	€ 469,10		6	2			
€ 2.091,00	€ 1.922,80	€ 480,70		7	3			
€ 2.141,90	€ 1.969,60	€ 492,40			4	0		
€ 2.193,10	€ 2.016,60	€ 504,15			5	1		
€ 2.243,90	€ 2.063,40	€ 515,85			6	2		
€ 2.294,80	€ 2.110,20	€ 527,55			7	3	0	
€ 2.346,20	€ 2.157,40	€ 539,35				4	1	
€ 2.396,60	€ 2.203,80	€ 550,95				5	2	
€ 2.447,50	€ 2.250,60	€ 562,65				6	3	
€ 2.499,30	€ 2.298,20	€ 574,55					4	
€ 2.550,00	€ 2.344,80	€ 586,20					5	
€ 2.601,10	€ 2.391,80	€ 597,95					6	0
€ 2.652,00	€ 2.438,60	€ 609,65						1
€ 2.702,90	€ 2.485,40	€ 621,35						2
€ 2.754,00	€ 2.532,40	€ 633,10						3
€ 2.805,30	€ 2.579,60	€ 644,90						4
€ 2.856,00	€ 2.626,20	€ 656,55						5
€ 2.906,50	€ 2.672,60	€ 668,15						6
€ 2.957,60	€ 2.719,60	€ 679,90						7

Per 1 juni 2013

			Func groep B	Func groep C	Func groep D	Func groep E	Func groep F	Func groep G
per maand	per 04 weken	per week	func schaal	func schaal	func schaal	func schaal	func schaal	func schaal
€ 1.490,10	€ 1.370,20	€ 342,55	0					
€ 1.541,60	€ 1.417,60	€ 354,40	1					
€ 1.593,00	€ 1.464,80	€ 366,20	2					
€ 1.644,30	€ 1.512,00	€ 378,00	3					
€ 1.696,30	€ 1.559,80	€ 389,95	4					
€ 1.747,40	€ 1.606,80	€ 401,70	5	0				
€ 1.798,30	€ 1.653,60	€ 413,40	6	1				
€ 1.850,10	€ 1.701,20	€ 425,30		2				
€ 1.901,20	€ 1.748,20	€ 437,05		3				
€ 1.952,50	€ 1.795,40	€ 448,85		4	0			
€ 2.004,00	€ 1.842,80	€ 460,70		5	1			
€ 2.055,80	€ 1.890,40	€ 472,60		6	2			
€ 2.106,70	€ 1.937,20	€ 484,30		7	3			
€ 2.158,00	€ 1.984,40	€ 496,10			4	0		
€ 2.209,60	€ 2.031,80	€ 507,95			5	1		
€ 2.260,70	€ 2.078,80	€ 519,70			6	2		
€ 2.312,00	€ 2.126,00	€ 531,50			7	3	0	
€ 2.363,80	€ 2.173,60	€ 543,40				4	1	
€ 2.414,70	€ 2.220,40	€ 555,10				5	2	
€ 2.465,80	€ 2.267,40	€ 566,85				6	3	
€ 2.518,00	€ 2.315,40	€ 578,85					4	
€ 2.569,10	€ 2.362,40	€ 590,60					5	
€ 2.620,70	€ 2.409,80	€ 602,45					6	0
€ 2.671,80	€ 2.456,80	€ 614,20						1
€ 2.723,10	€ 2.504,00	€ 626,00						2
€ 2.774,60	€ 2.551,40	€ 637,85						3
€ 2.826,40	€ 2.599,00	€ 649,75						4
€ 2.877,30	€ 2.645,80	€ 661,45						5
€ 2.928,20	€ 2.692,60	€ 673,15						6
€ 2.979,80	€ 2.740,00	€ 685,00						7

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

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

- a. Tot en met 31 december 2012 .

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

- b. Per 1 januari 2013 .

Leeftijd	Functiegroep B, C en D
15 jaar	35 %
16 jaar	46 %
17 jaar	57 %
18 jaar	68 %
19 jaar	80 %
20 jaar	90 %

4. De lonen die in de vorige leden zijn vermeld gelden voor zover op grond van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en het Besluit minimumjeugdloonregeling geen hogere lonen zijn voorgeschreven.
5. In afwijking van lid 1 en 3 kan de werkgever de werknemer maximaal drie maanden het wettelijk minimumloon betalen.

Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- De werknemer werkt in het kader van een arbeidsvoorzieningsproject.

- In de subsidievoorwaarden van de overheid staat dat de beloning niet hoger mag zijn dan het wettelijk minimumloon.

De werkgever kan deze periode tot maximaal een jaar verlengen als hij hiervoor toestemming heeft van cao-partijen.

6. Voor leerlingen die een BBL opleiding volgen en in het kader van de beroepspraktijkvorming als werknemer werken gelden afwijkende bepalingen inzake het loon. Zie hiervoor artikel 44 en 45.
7. In afwijking van lid 1 en 3 kan de werkgever werknemers het wettelijk minimumjeugdloon betalen als zij:
 - behoren tot de categorie gelegenheidsarbeiders (zie artikel 7) en
 - alleen op zaterdag werken (zaterdaghulpen).
 - een BBL-opleiding volgen op niveau 1, zie artikel 45.

Artikel 36 Loon over vakantiedagen

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

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

Artikel 37 Tariefloon

Voor werkzaamheden die in akkoord worden verricht, regelen de werkgever en werknemer(s) het tarief in onderling overleg. Hierbij geldt de volgende voorwaarde: Iedere werknemer of groep van samenwerkende werknemers verdient per object een loon, dat bij behoorlijke prestatie ten minste 10% en ten hoogste 30% hoger is dan het loon dat zou zijn verdiend als de uitvoering had plaatsgevonden tegen tijdloon.

Artikel 38 Aanvulling WW-uitkering bij werktijdverkorting

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

Artikel 39 Werknemers met een arbeidsbeperking

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

Artikel 40 Werknemers met een gedeeltelijke werkweek

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

Artikel 41 Feest- en gedenkdagen

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

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

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

Artikel 42 Jubileumuitkering

Een werknemer ontvangt:

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

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

Artikel 43 Indexering

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

1. Met ingang van 1 juli worden de feitelijke lonen verhoogd met het percentage waarmee de afgeleide consumentenprijsindex per eind april is gestegen boven het cijfer van eind oktober hieraan voorafgaand.

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

§2 Werknemers die een opleiding volgen

Artikel 44 Beroepsonderwijs

1. In de gevallen onder a en b is de werkgever verplicht aan werknemers die 18 jaar of ouder zijn of die 16 of 17 jaar zijn met een startkwalificatie het feitelijk loon verhoogd met de voor hen geldende vaste toeslagen door te betalen in de weken waarin de werknemer onderwijs volgt.
 - a. Als de werknemer bij de aanvang van het cao-tijdvak nog geen 20 jaar is en het onderwijs theoretisch en/of praktisch van belang is voor de onderneming: doorbetaling gedurende 1 dag per week.
 - b. Als de werknemer in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg dag-onderwijs volgt:
 - bij volledig dienstverband: doorbetaling over een halve dag per week of
 - bij deeltijddienstverband: doorbetaling van 10% van het loon over de arbeidstijd en schooltijd samen. Dit geldt ook indien het deeltijd-dienstverband overeengekomen is voor andere dagen dan die waarop de schooldag valt.
 - c. Als de subsidieregeling van Colland Arbeidsmarkt van toepassing is en de werknemer als bedoeld onder b een opleiding op niveau 2 of 3 volgt, geldt in afwijking van het bepaalde onder b:
 - bij volledig dienstverband: doorbetaling over 1 dag per week of

- bij deeltijddienstverband: doorbetaling van 20% van het loon over de arbeidstijd en schooltijd samen. Dit geldt ook indien het deeltijd-dienstverband overeengekomen is voor andere dagen dan die waarop de schooldag valt.

Vanaf schooljaar 2011-2012 geldt deze subsidie ook voor niveau 1.

- d. Als de werkgever loon betaalt op de schooldag op grond van lid 1 sub c, kan hij daarvoor een bijdrage van Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid aanvragen.
2. Werknemers van 16 of 17 jaar zonder startkwalificatie hebben recht op een evenredig deel van hun normale vakantierechten.
3. Dit artikel is van toepassing op de situatie waarin sprake is van één schooldag per week en op de situatie waarin schooldagen zijn samengevoegd tot theorieblokken van meerdere dagen per week.

Artikel 45 Cao-loon voor de Beroepsbegeleidende leerweg (BBL)

1. De werknemer die een opleiding via de beroepsbegeleidende leerweg op niveau 2 of 3 volgt, wordt gedurende de opleiding volgens de in lid 3 genoemde tabel ingedeeld in de betreffende functiegroep met bijbehorend cao-loon.
2. Voor de werknemer genoemd in lid 1 die jonger is dan 21 jaar, dient op de in lid 3 genoemde beloning het percentage zoals vermeld in artikel 35 lid 3 te worden toegepast.
- 3.

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

	loonwerk		
3	technisch medewerker	D	90% van cao-loon functiegroep D
3	medewerker gemechaniseerd loonwerk + technisch medewerker	D	90% van cao-loon functiegroep D

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

§3 Vakantietoeslag en afrekening vakantierechten

Artikel 46 Vakantietoeslag

1. De werkgever betaalt de werknemer een vakantietoeslag van 8,33% van het feitelijk loon, met uitzondering van de beloning voor overwerk zoals bedoeld in de artikelen 28 en 50 en met inbegrip van de toeslag voor het werken op onaangename uren zoals bedoeld in artikel 51.
2.
 - a. De werkgever en de werknemers spreken op bedrijfsniveau af op welk moment de vakantietoeslag wordt uitbetaald en leggen dit vast in een collectieve regeling.
 - b. De werkgever en de werknemers kunnen de volgende momenten van uitbetaling kiezen:
 - 1x per jaar (in mei);
 - 2x per jaar (in mei en november);
 - bij iedere loonbetaling.
 - c. Bij het einde van de dienstbetrekking betaalt de werkgever de werknemer het bedrag aan vakantietoeslag waarop hij op dat tijdstip, met inachtneming van het gestelde onder b, recht heeft.

Artikel 47 Vakantietoeslag tijdens ziekte

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

Artikel 48 Afrekening vakantierechten

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

Hoofdstuk VII Toeslagen en vergoedingen.

§1 Toeslagen

Artikel 49 Ploegendienst

1. Als een werknemer in ploegendienst werkt, wordt zijn feitelijk loon verhoogd met:
 - 12,5% bij tweeploegendienst en
 - 15% bij drieploegendienst.
2. Bij werknemers in ploegendienst worden de percentages voor overwerk berekend over het uurloon, verhoogd met de toeslag zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel.
3. Zie in dit verband ook artikel 29.

Artikel 50 Beloning van overwerk

1. a. De werkgever mag de helft van de overuren op jaarbasis vergoeden in de vorm van vrije tijd. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
 - De vergoeding in vrije tijd vindt plaats binnen drie maanden nadat het overwerk is verricht.
 - De vergoeding in vrije tijd geschiedt naar evenredigheid van de in lid 2 vermelde percentages.
- b. Voor de vaste werknemer met overbrugging stopt de mogelijkheid van vergoeding in de vorm van vrije tijd op 15 november. Het op 15 november aanwezige saldo aan overuren van deze werknemer wordt, omgerekend tegen de in lid 2 vermelde percentages, gereserveerd voor vergoeding in de vorm van maximaal 8 vrije dagen binnen de periode 15 november tot 1 april. Deze vergoeding vindt plaats nadat een eventuele verschuiving van de arbeidstijd als bedoeld in artikel 24 lid 4 sub b binnen deze periode van 15 november tot 1 april heeft plaatsgevonden.

Voor het overige worden de overuren van de vaste werknemer met overbrugging op 15 november uitbetaald zoals in lid 2 is bepaald.

Zie voor de volgorde van inzetten van beschikbare dagen en uren artikel 32 lid 2 en bijlage VI voor de overbruggingsregeling.
2. Het percentage voor de beloning van overuren bedraagt:
 - a. op zondagen en op feest- en gedenkdagen die niet op zondag vallen: 200%;

- b. op zaterdagen: 130%, tenzij de overuren worden beloond in vrije uren. In dat geval bedraagt de beloning een aan het aantal overuren gelijk aantal vrije uren en 30% van het uurloon in geld;
 - c. op andere dagen van de week: 130%;
 - d. voor uren die liggen tussen 22.00 uur en 06.00 uur: 150%.
3. Voor werknemers die zijn ingedeeld in de functiegroep F of hoger, is wat in de vorige leden is bepaald niet van toepassing. Voor hen wordt in onderling overleg een overwerkvergoeding geregeld.
4. Als de werknemer na het einde van de arbeidstijd (18.00 uur of 18.30 uur volgens artikel 21 lid 2) moet werken is de werkgever verplicht:
- de werknemer in de gelegenheid te stellen een warme maaltijd te eten (De werkgever vergoedt dan de extra reis overeenkomstig artikel 54) of
 - een gratis warme maaltijd te verstrekken.

Artikel 51 Toeslag voor werk op onaangename uren

1. De werkgever betaalt de werknemers in functiegroep A tot en met F een onaangename-urentoeslag als:
- de werknemer moet werken buiten de tijdstippen van aanvang en einde van de werkdag als genoemd in artikel 21 lid 2 en
 - dit werk niet kan worden aangemerkt als overwerk zoals bepaald in de artikelen 28 en 50.
2. De onaangename-urentoeslag:
- bedraagt per uur 30% van het uurloon en
 - wordt betaald bovenop het feitelijk loon.
- Als er sprake is van een vast deeltijddienstverband overeenkomstig artikel 5 lid 1 sub b, betaalt de werkgever onaangename-urentoeslag voor de meerdere uren boven 3 uren, 6 uren of de 50% van het vastgelegde arbeidspatroon zoals vermeld in artikel 22 lid 6.
3. Van de regeling in lid 1 kan alleen gebruik worden gemaakt als de werkgever en de werknemer dit samen zijn overeengekomen. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
- De afspraak moet uiterlijk een dag vóór de werkzaamheden worden gemaakt.
 - Samenloop met overwerk in de zin van artikel 28 is niet toegestaan, tenzij het oogstwerkzaamheden betreft.

Artikel 52 Prestatietoeslag

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

Artikel 53 Toeslag speciale vakkennis voor andere dan landbouwwerkzaamheden

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

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

§2 Vergoedingen

Artikel 54 Reiskosten woning-werk

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

Soort vervoer	Afstand woning werknemer tot bedrijf werkgever of plaats waar gewerkt wordt	Vergoeding
Eigen vervoermiddel	5 tot en met 10 km	Per 1 januari 2012: € 1,65 per dag
Eigen vervoermiddel	11 tot en met 15 km	Per 1 januari 2012: € 2,20 per dag
Eigen gemotoriseerd voertuig	16 km of meer	Per 1 januari 2012: € 0,16 per kilometer

<p>Carpoolen</p> <p>Hiervan is sprake als in overleg met de werkgever gebruik gemaakt wordt van één auto en met deze auto één of meerdere mede werknemers worden vervoerd</p>	<p>5 km of meer</p>	<p>Per 1 januari 2012: € 0,30 per kilometer</p>
---	---------------------	---

3. In afwijking van lid 2 wordt de vergoeding voor het reizen van het huis van de werknemer met een eigen vervoermiddel, naar een werklocatie die afwijkt van de bedrijfslocatie van de werkgever, voor de meerdere kilometers dan de normale woon-werkafstand € 0,32 per km. De werkgever is gerechtigd een vervoermiddel in de vorm van een personenauto of bedrijfsauto aan te wijzen.
4. Werkgever en werknemer mogen van de cao afwijkende afspraken maken, mits de afspraken qua niveau gelijkwaardig zijn aan de afspraken in de cao en schriftelijk vastgelegd worden.
5. Als de werknemer naar een verder van het bedrijf gelegen woonplaats verhuist, bepalen de werkgever en de werknemer in onderling overleg de afstandsvergoeding. Dit gebeurt met inachtneming van het bepaalde in de voorgaande leden.
6. De hiervoor vermelde vergoedingen gelden voor elke gewerkte dag, ongeacht het aantal arbeidsuren dat op die dag is gewerkt, behoudens het bepaalde in artikel 50 lid 4.
7. Als de werkgever conform lid 3 een vergoeding betaalt van € 0,32 per km is deze hogere vergoeding feitelijk ook bedoeld voor de reiskosten waarvoor de werkgever een lagere kilometervergoeding heeft gegeven dan € 0,19 per km. Voor meer informatie zie www.belastingdienst.nl /zoek op “vervoer”. Klik op “reizen met eigen auto” en vervolgens “vergoeding hoger dan € 0,19”
8. De vergoeding wordt per 1 januari 2013 geïndexeerd met het op twee decimalen afgeronde consumentenprijsindexcijfer ‘alle huishoudens – afgeleid oktober 2012 (referentieperiode oktober 2011 – oktober 2012)’.

Artikel 55 Reistijdenvergoeding

1. De werkgever vergoedt de normale reistijd van de woning van de werknemer naar het bedrijf van de werkgever en omgekeerd:
 - op basis van het feitelijke loon;

- met uitzondering van het eerste half uur heenreis en het eerste half uur terugreis. Deze reistijd wordt niet als arbeidstijd aangemerkt.
2. De werkgever vergoedt de normale reistijd van de woning van de werknemer naar de door de werkgever aangewezen plaats waar de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd en omgekeerd:
 - op basis van het feitelijke loon;
 - met uitzondering van het eerste half uur heenreis en het eerste half uur terugreis.

Van de heenreis en terugreis wordt telkens maximaal een uur aangemerkt als reistijd. De extra benodigde reistijd wordt gerekend tot de arbeidstijd. Als deze extra reistijd buiten de normale arbeidstijd valt, wordt deze tijd aangemerkt als overwerk en vergoed overeenkomstig artikel 50.

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

Artikel 56 Verlof en reisvergoeding

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

Artikel 57 Bereikbaarheidsvergoeding

1. De werkgever betaalt de werknemer een vergoeding voor de tijd die hij voor het bedrijf bereikbaar moet zijn als:
 - de werkgever en de werknemer schriftelijk zijn overeengekomen dat de werknemer buiten de voor hem vastgestelde arbeidstijd bereikbaar is voor het bedrijf om onverwachts dringende werkzaamheden te verrichten, en
 - de werknemer verplicht is aan een oproep van de werkgever gehoor te geven.
2. De vergoeding bedraagt € 12,55 per etmaal of deel van het etmaal.
3. De bereikbaarheidsvergoeding geldt niet voor werknemers in functiegroep G en hoger.
4. De vergoeding wordt per 1 januari 2013 geïndexeerd met het op twee decimalen afgeronde consumentenprijsindexcijfer 'alle huishoudens – afgeleid oktober 2012 (referentieperiode oktober 2011 – oktober 2012)'.

Artikel 58 Werkkleding en kledingvergoeding

1. De werkgever is verplicht om werknemers voorzover wettelijk vereist:
 - deugdelijke beschermings- en beschuttingsmiddelen ter beschikking te stellen en
 - ervoor te zorgen dat deze regelmatig afdoende worden gereinigd.De werknemer is verplicht de beschermings- en beschuttingsmiddelen die de werkgever ter beschikking heeft gesteld:
 - doelmatig te gebruiken,
 - zorgvuldig te beheren en
 - de voorschriften betreffende de beveiliging nauwkeurig in acht te nemen.
2. De werkgever geeft de werknemer in bruikleen drie werkpakken per jaar of verstrekt aan de werknemer een vergoeding voor slijtage van zijn eigen werkkleding van € 3,60 per week per 1 januari 2012.
3. De werkgever verstrekt de werknemer uit veiligheidsoverwegingen twee paar werkschoenen per jaar. Een nieuw paar schoenen wordt verstrekt na inlevering van het oude paar. De werknemer is verplicht de werkschoenen te dragen.
4. Dit artikel is alleen van toepassing op werknemers die een functie uitoefenen die behoort tot de functiefamilie "Uitvoering" of "Techniek".

5. De vergoeding wordt per 1 januari 2013 geïndexeerd met het op twee decimalen afgeronde consumentenprijsindexcijfer 'alle huishoudens – afgeleid oktober 2012 (referentieperiode oktober 2011 – oktober 2012)'.

Artikel 58A Telefoonvergoeding

1. Indien de werknemer mobiel bereikbaar moet zijn, stelt de werkgever een communicatiemiddel beschikbaar of vergoedt de kosten.
Het gebruik van het communicatiemiddel is uitsluitend voor zakelijke doeleinden.
2. Werkgever en werknemer mogen van de cao afwijkende afspraken maken, mits de afspraken qua niveau gelijkwaardig zijn aan de afspraken in de cao en schriftelijk vastgelegd worden.

Artikel 59 Huisvesting

1. Als de werknemer vanwege de afstand niet elke avond naar zijn woning terug kan keren, regelt de werkgever in overleg met de werknemer passende huisvesting.
2. De kosten van voeding en huisvesting komen voor rekening van de werkgever.
3. Voor kleine verteringen tijdens de reis en huisvesting verstrekt de werkgever een verblijfsvergoeding van € 6,70 per dag, tenzij de werkgever de kosten volledig betaalt.
4. De vergoeding wordt per 1 januari 2013 geïndexeerd met het op twee decimalen afgeronde consumentenprijsindexcijfer 'alle huishoudens – afgeleid oktober 2012 (referentieperiode oktober 2011 – oktober 2012)'.

Hoofdstuk VIII Vakantie en verlof

§1 Vakantie

Artikel 60 Vakantiedagen

Per 1 januari 2012 is de Vakantiewet (Artikel 7:634 t/m 645 BW) veranderd. Door de nieuwe wetgeving ontstaat er verschil in behandeling tussen de wettelijke vakantiedagen en de bovenwettelijke vakantiedagen. Dit heeft ook gevolgen voor de opbouw van de vakantiedagen.

1. Opbouw van wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen:
 - a. De werknemer met een volledige werkweek bouwt per maand 1,6667 wettelijke vakantiedag op. Dit betekent 20 wettelijke vakantiedagen op jaarbasis.
 - b. De werknemer met een volledige werkweek bouwt bovenwettelijke vakantiedagen als volgt op:
 - 18 jaar of ouder: per maand 0,4167 bovenwettelijke vakantiedag. Dit betekent 5 bovenwettelijke vakantiedagen op jaarbasis,.
 - jonger dan 18 jaar: per maand 0,6667 bovenwettelijke vakantiedag. Dit betekent 8 bovenwettelijke vakantiedagen op jaarbasis.

De leeftijd aan het begin van het kalenderjaar is bepalend.

Tijdens verlof in het kader van de levensloopregeling bouwt de werknemer geen vakantiedagen op. 0

2. De werknemer die op 1 maart van enig jaar 55 jaar of ouder is, heeft recht op extra bovenwettelijke vakantiedagen:

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

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

3. De werknemer die op 1 maart van enig jaar in totaal 10 of meer jaren dan wel 120 of meer maanden, in dienst is bij dezelfde werkgever, heeft per jaar recht op extra bovenwettelijke vakantiedagen:

10-20 jaar of 120-240 maanden	1 dag per jaar
20-30 jaar of 240-360 maanden	2 dagen per jaar
30 jaar of 360 maanden of meer	3 dagen per jaar

Hiervoor worden afzonderlijke dienstverbanden, al of niet aaneengesloten, bij elkaar opgeteld.

4. a. De werknemer van 18 jaar of ouder kan van de dagen die zijn opgebouwd op grond van lid 1, 15 aaneengesloten dagen opnemen, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich hiertegen verzetten. Als de bedrijfsomstandigheden zich verzetten tegen het opnemen van vakantiedagen over een aaneengesloten periode, heeft de werknemer met een dienstverband van 6 maanden of meer recht op 10 aaneengesloten vakantiedagen.
- b. De werknemer van 18 jaar of ouder met kwalificatieplichtige kinderen jonger dan 18 jaar:
- mag tijdens de schoolvakantie in de zomer 10 aaneengesloten vakantiedagen opnemen.
 - kan niet verplicht worden om te werken in het weekend direct voorafgaand of direct aansluitend op deze 10 dagen.
- c. De werknemer jonger dan 18 jaar kan van de dagen die zijn opgebouwd op grond van lid 1 sub b 18 aaneengesloten vakantiedagen opnemen, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich hiertegen verzetten. In dat geval kan de werknemer tenminste 15 aaneengesloten vakantiedagen opnemen.
- d. Op de vakantiedagen worden feest- en gedenkdagen zoals bedoeld in artikel 26 sub c, d en e, in mindering gebracht.
5. De werkgever heeft het recht om 2 vakantiedagen tijdig aan te wijzen.
6. De werknemer heeft het recht om één keer per 2 jaar 35 vakantiedagen aaneengesloten op te nemen. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:
- a. De werknemer heeft voor de aanvang van deze verlofperiode voldoende vakantiedagen opgebouwd.
- b. De werknemer heeft het verzoek ten minste 12 maanden voor aanvang van de verlofperiode bij de werkgever ingediend en de periode is in overleg tussen de werkgever en de werknemer vastgesteld.

Indien op grond van artikel 7:640A van het Burgerlijk Wetboek een deel van het benodigde aantal vakantiedagen zou vervallen per 1 juli, wordt de vervaltermijn voor die dagen verlengd tot en met het einde van de geplande verlofperiode.

- c Het bedrijfsbelang en met name de planning van werkzaamheden verzetten zich niet tegen het verlof.
7. De werknemer mag op vakantiedagen geen betaalde arbeid voor derden verrichten.
 8. De werkgever en de werknemer kunnen in onderling overleg besluiten dat bovenwettelijke vakantiedagen die niet zijn opgenomen, worden uitbetaald.

Artikel 60A Onderscheid wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen

Per 1 januari 2012 is de vakantiewet in het Burgerlijk Wetboek veranderd. Door de nieuwe wet ontstaat er onderscheid tussen wettelijke vakantiedagen en bovenwettelijke vakantiedagen. De wettelijke vakantiedagen vervallen op 1 juli na het jaar waarin ze werden opgebouwd. Voor de bovenwettelijke vakantiedagen geldt een andere regeling.

In Bijlage X staat meer informatie over de nieuwe vakantiewet, de wettelijke vakantiedagen en de bovenwettelijke vakantiedagen, de nieuwe vervaltermijn en de oude en nieuwe verjaringstermijn en de volgorde van opname van de verlofdagen.

1. Voor het saldo aan vakantiedagen dat opgebouwd werd tot en met 31 december 2011, blijft de oude verjaringstermijn van toepassing. Dit saldo moet apart worden opgenomen in de administratie van de werkgever.
2. Met ingang van 1 januari 2012 brengt de werkgever, in de administratie van opgebouwde en opgenomen vakantiedagen, naast het saldo zoals genoemd in lid 1, onderscheid aan naar wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen.
3. De werknemer vraagt een vakantiedag of vakantieperiode schriftelijk aan. De werknemer ontvangt schriftelijk de toestemming of afwijzing over het opnemen van de vakantiedag(en).
4. Bij opname van vakantiedagen worden de dagen die het eerst dreigen te vervallen of te verjaren, het eerste benut voor opname. Zie bijlage X met schema's voor de volgorde.

Artikel 61 Vakantiedagen tijdens ziekte alsmede tijdens verzuim zonder loonbetaling

Als de werknemer ziek is, bouwt hij alleen de wettelijke vakantiedagen op zoals is bepaald in artikel 7:634 van het Burgerlijk Wetboek.

§2 Verlof

Artikel 62 Kort verzuim met behoud van loon

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

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

Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:

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

- c. de uitoefening van het actief kiesrecht.

Artikel 63 Kort verzuim zonder doorbetaling van loon

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

1. voor het bezoeken van vergaderingen van besturen of commissies van publiek-rechtelijke organen, waarvoor hij door zijn vakorganisatie als lid of plaatsvervangend lid is aangewezen;
2. voor het bezoeken van vergaderingen voor zijn vakorganisatie;
3. voor het bezoeken van gemeenteraadsvergaderingen of commissies van deze raad, voor zover betrokkene deel uitmaakt van het gemeentebestuur;
4. een dag: bij verhuizing anders dan vanwege uitoefening van de functie.

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

Artikel 64 Prepensioneringsverlof

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

Artikel 65 Scholingsverlof

De werknemer heeft recht op een zodanige scholing dat hij in staat is zijn functie adequaat uit te oefenen. Hij heeft het recht om de scholing bij de werkgever aan te vragen.

1. De werknemer die een wettelijk verplichte of direct met bedrijfscertificering samenhangende cursus c.q. scholing volgt, die noodzakelijk is voor de uitoefening van de eigen functie, heeft recht op het feitelijk loon over de cursusedagen. De werkgever betaalt de cursuskosten.
2. De individuele werknemer, die op verzoek van de werkgever een cursus c.q. scholing volgt specifiek in het belang van het bedrijf, heeft recht op het feitelijk loon over de cursusedagen. De werkgever betaalt de cursuskosten.
3. Voor niet onder lid 1 of 2 genoemde cursussen c.q. scholing, welke in gezamenlijk belang zijn van werkgever en werknemer, stelt de werknemer zelf de benodigde tijd beschikbaar. De werkgever betaalt de cursuskosten.

4. De werknemer die een cursus c.q. scholing wenst te volgen, zonder dat sprake is van een gezamenlijk belang, heeft recht op opname van vrije dagen en/of roostervrije-dagen, mits hij deze dagen tijdig bij de werkgever aanvraagt en dit niet strijdig is met het bedrijfsbelang.

§3 Arbeid en zorg

Artikel 66 Zwangerschaps-, bevallings- en adoptieverlof

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

Artikel 67 Ouderschapsverlof

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

Artikel 68 Kraamverlof

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

Artikel 68A Mantelzorg

Als een werknemer mantelzorg gaat verlenen, treedt de werknemer tijdig in overleg met de werkgever om afspraken te maken. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd en bevatten:

- een indicatie van de duur van de mantelzorgtaken;
- de omvang van de mantelzorgtaken in uren per week / dag;
- hoe de zorg gecombineerd kan worden met de arbeidstijden.

Tijdelijk minder werken kan een optie zijn. De werkgever en werknemer kunnen ook in lijn met, of afwijkend van wat bepaald is in de artikelen 24 en 50, meeruren of overuren daarvoor inzetten.

Hoofdstuk IX Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 69 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht

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

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

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

1. Bij de vaststelling van de hoogte van het naar tijdruimte vastgestelde loon, zoals genoemd in de leden van dit artikel, gelden de bepalingen van artikel 7:629 BW. Ingevolge artikel 7:629 BW is het recht op loon bij ziekte het loon waar de werknemer aanspraak op had kunnen maken, als hij niet arbeidsongeschikt was geworden.
2. Als het dienstverband tijdens de arbeidsongeschiktheid eindigt, heeft de werknemer na afloop van het dienstverband:
 - geen recht op de wettelijke loondoorbetaling zoals genoemd in artikel 7:629 BW en
 - geen recht op de aanvullingen die in dit artikel staan vermeld.
3. Volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemers, die binnen de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) instromen, hebben tevens recht op de aanvullingen op de loondoorbetalingsverplichting zoals in de hierna bedoelde leden is vermeld.
4. Loondoorbetalingsverplichtingen eerste periode van 26 weken:
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid is de werkgever verplicht de werknemer de eerste 26 weken van de wettelijke periode, zoals genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon door te betalen en een aanvulling tot 100 % van het naar tijdruimte vastgestelde loon te verstrekken.
 - b. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
5. Loondoorbetalingsverplichtingen tweede periode van 26 weken:
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid is de werkgever verplicht de werknemer de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode, zoals genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon door te betalen

en een aanvulling tot 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon te verstrekken.

- b. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
6. Loondoorbetalingsverplichtingen tweede jaar:
- a. Bij arbeidsongeschiktheid is de werkgever verplicht de werknemer het 2^e jaar van de wettelijke periode, zoals genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon door te betalen en een aanvulling tot 75% van het naar tijdruimte vastgestelde loon te verstrekken.
 - b. Als de werknemer voldoende medewerking verleent aan de re-integratieverplichtingen volgens de WVP wordt de aanvulling als bedoeld onder a. verhoogd tot 85% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
7. Loondoorbetalingsverplichtingen werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn:
- De werknemer die - in aansluiting op de periode van arbeidsongeschiktheid zoals genoemd in lid 6 van dit artikel of eerder als dit objectief is vastgesteld volgens het UWV - minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt maximaal 5 jaar 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon zolang het dienstverband gecontinueerd wordt. Zie voor de ontslagmogelijkheid artikel 12.
8. Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvulling op de loondoorbetalingsverplichting zoals bedoeld in de vorige leden geldt, dat de werknemer niet meer ontvangt dan het overeengekomen naar tijdruimte vastgestelde loon.
9. De werkgever is verplicht de Ziektewetuitkering volledig uit te keren, als:
- deze uitkering via de werkgever wordt uitgekeerd en
 - de uitkering na aftrek van de voorgeschreven inhoudingen hoger is dan het voor de werknemer geldende loon.
10. a. De werkgever mag de betalingsverplichtingen die voortvloeien uit lid 1 tot en met 9 opschorten zolang de werknemer zich niet houdt aan de voorschriften voor het verstrekken van inlichtingen die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen. De werkgever stelt, binnen 4 dagen nadat het vermoeden is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen, de werknemer op de hoogte van het opschorten van de loonbetaling.
- b. Wanneer de werkgever de werknemer niet binnen 4 dagen heeft ingelicht kan de werkgever geen beroep meer doen op loonopschorting.

11. Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht als de werknemer in verband met zijn arbeidsongeschiktheid ten aanzien van één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving heeft.
Als de werknemer zijn recht op schadevergoeding ter hoogte van het bedrag van de in dit artikel geregelde loondoorbetalingen en aanvullingen aan de werkgever overdraagt, keert de werkgever aan de werknemer voorschotten uit ter hoogte van de loondoorbetalingen en aanvullingen, die de werknemer zou hebben ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding had gehad. De op deze wijze door de werknemer ontvangen voorschotten worden verrekend als de werkgever van de derde(n) schadevergoeding ontvangt.
12. Als er een derde aansprakelijk gesteld kan worden voor de arbeidsongeschiktheid van een werknemer heeft de werkgever een zelfstandig verhaalsrecht op grond van artikel 6:107a van het Burgerlijk Wetboek.
13. Er bestaat een Sazas ziekteverzuimverzekering. Deze verzekering biedt een basispakket aan voor de werkgever en een pluspakket voor de werknemer. Zie voor nadere informatie www.colland.nl.
14. Zie voor uitzonderingen artikel 71.

Artikel 70 Verzuimbegeleiding

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

Artikel 71 Geen doorbetalingsverplichting werkgever

De werknemer heeft de rechten uit artikel 69 niet:

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

- e. Als er een oorzakelijk verband bestaat tussen de arbeidsongeschiktheid en het vervullen van betaalde arbeid voor derden, waarvoor de werkgever geen schriftelijke toestemming heeft verleend.

Artikel 72 Gemoedsbezwaarden

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

Hoofdstuk X Arbeidsomstandigheden en veiligheidsvoor- schriften

§1 Arbeidsomstandigheden

Artikel 73 Maatwerkregeling arbodienstverlening

1. a. De werkgever kan deskundige bijstand bij het beleid op het terrein van arbeidsomstandigheden verzuim en vroege re-integratie organiseren door zich aan te sluiten bij het branchepakket van:
 - SAZAS of
 - De Amersfoortse / Arboned.Dit is geregeld in artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet.
- b. Een werkgever die zich heeft aangesloten bij het branchepakket als bedoeld onder a. voldoet aan de wettelijke eis dat hij beschikt over een gecertificeerde bedrijfsarts voor:
 - medische beoordelingen in het kader van de verzuimbegeleiding en voor de uitvoering van wettelijke taken in het kader van de Wet verbetering poortwachter;
 - de uitvoering van het (vrijwillig) periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (indien van toepassing);
 - de uitvoering van aanstellingskeuringen (indien van toepassing);
 - het houden van een arbeidsomstandighedensprekkuur voor werknemers.
- c. De werkgever kan ervoor kiezen zich niet aan te sluiten bij één van de onder a. genoemde branchepakketten. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:
 - De werkgever vraagt vooraf dispensatie aan bij de cao-partijen.
 - De werkgever kan aantonen dat hij gelijkwaardige afspraken heeft gemaakt overeenkomstig de Arbeidsomstandighedenwet.
- d. Er is een branche-RI&E ontwikkeld voor de sector mechanisch loonwerk. De branche-RI&E kan worden opgevraagd bij Stigas (een onderdeel van Colland) en is te downloaden via www.stigas.nl.
Partijen stemmen in met deze RI&E-methodiek. Het branchespecifieke RI&E instrument is:

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

Als een bedrijf deskundige hulp inkoop bij een gecertificeerde arbodienst, dan kunnen ook elders werkzame gecertificeerde deskundigen worden ingehuurd voor het uitvoeren en toetsen van een RI&E overeenkomstig artikel 14 lid 1 sub a van de Arbeidsomstandighedenwet.

Deze mogelijkheid geldt ook als gebruik wordt gemaakt van de maatwerkregeling.

- e. De werkgever legt de in het bedrijf uitgevoerde branche-RI&E en het plan van aanpak ter toetsing voor aan een of meer gecertificeerde kerndeskundigen bij het betreffende branchepakket.

Dit kan een bedrijfsarts, arbeids- en organisatiedeskundige, veiligheidskundige of arbeidshygiënist zijn. De RI&E en het plan van aanpak worden samen met het advies van de kerndeskundige(n) ter instemming aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging voorgelegd.

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

- in de regel 25 medewerkers of minder heeft en
- gebruik maakt van de branche-RI&E van de sector mechanisch loonwerk.

2. Als de werkgever de wettelijk verplichte deskundige hulp anders wil organiseren dan zoals bepaald in lid 1, dan:

- is hij verplicht de bepalingen van de vangnetregeling in artikel 14a van de Arbeidsomstandighedenwet na te leven,
- tenzij hij een ondernemingsovereenkomst afsluit met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, overeenkomstig de maatwerkregeling in artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet.

3. Klachten over de manier waarop de deskundige hulp wordt geregeld, kunnen worden gemeld bij de Sectorcommissie Loonwerk.
4. Partijen hechten aan het tot stand brengen van een zo goed mogelijk arbobeleid in de sector en streven er voortdurend naar een adequate en op de sector toegesneden vorm van deskundige ondersteuning voor werkgevers en werknemers aan te bieden.

Artikel 74 Arbeidsgezondheidskundig onderzoek

1. Werknemers kunnen voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO/PMO) laten verrichten:

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

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

Artikel 75 Bedrijfs hulpverlening

De Arbeidsomstandighedenwet schrijft voor dat op het bedrijf voldoende bedrijfs hulpverleners aanwezig zijn. De werkgever zorgt ervoor dat hij aan deze verplichting voldoet en betaalt de kosten.

Artikel 76 Arbeid door jeugdigen

1. Het is de werkgever verboden:
 - a. een werknemer die jonger is dan 18 jaar een trekker te laten besturen. Dit verbod geldt niet voor 16- en 17-jarige werknemers met een trekkertijbewijs dat is afgegeven door een daartoe bevoegde instantie.
 - b. een werknemer die jonger is dan 18 jaar met giftige stoffen te laten werken.
2. De werkgever mag de werknemer van 16 of 17 jaar grondverzetmachines laten bedienen en besturen. Voorwaarde is dat het toezicht, zoals beschreven in de Arbeidsomstandighedenwet, is geregeld.
Zie ook www.agroarbo.nl.

Artikel 77 Overleg over de aanschaf van machines en werktuigen

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

§2 Veiligheidsvoorschriften

Artikel 78 Veiligheid

1. De werkgever dient te zorgen voor voldoende veiligheid in zijn bedrijf. Hierbij dient hij zich te houden aan wat is bepaald in:
 - de Arbeidstijdenwet;
 - de Arbeidsomstandighedenwet;
 - de Bestrijdingsmiddelenwet en
 - het Arbeidsomstandighedenbesluit.
2. Alleen werknemers in functiegroep D of hoger kunnen de opdracht krijgen met gevaarlijke stoffen te werken. Zij zijn verplicht de opdracht uit te voeren, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.
3. Alleen werknemers die ervoor gekwalificeerd zijn, mogen werkzaamheden langs de openbare weg verrichten. De werkgever biedt deze werknemers de gelegenheid de cursus 'Veilig werken langs de weg' te volgen.

4. Op de werkplek en daar waar brandgevaar is, is roken verboden. Overtreding van dit verbod kan ontslag tot gevolg hebben.
5. Voor een veilige uitvoering van de werkzaamheden is de werkgever verplicht de werknemer gratis persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking te stellen. De werknemer is verplicht deze te gebruiken.

Hoofdstuk XI Faciliteiten werknemersorganisaties

Artikel 79 Vakbondscontactpersoon

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

Artikel 80 Vakbondsfaciliteiten

1. De werkgever biedt binnen de onderneming de gelegenheid om aankondigingen en mededelingen van vakbonden op te hangen op een publicatiebord. De werkgever wordt hiervan vooraf in kennis gesteld.
2. Leden van de vakorganisaties kunnen voor zolang dit fiscaal is toegestaan, gebruik maken van de mogelijkheid om de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te laten aftrekken van het brutosalaris (of andere loonbestanddelen).

Hoofdstuk XII Pensioen en Arbeidsmarkt

§1 Pensioen

Artikel 81 Pensioenregeling

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

Artikel 82 Suwas-I (vervroegde uittreding)

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

§2 Arbeidsmarkt

Artikel 83 Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid

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

Artikel 84 Suwas-II

1. Er bestaat een Stichting uitvoering WW-aanvulling agrarische sectoren (Suwas-II). De statuten en reglementen van dit fonds worden geacht onderdeel te zijn van deze cao. Werkgevers en werknemers die onder de werkingssfeer van deze cao vallen, moeten alle verplichtingen uit de statuten en reglementen naleven.
2. In bijlage V staat meer informatie over Suwas II.

Artikel 85 Vierdaagse werkweek voor senioren

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

Artikel 86 Loonsom voor heffingen

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

BIJLAGE I Protocolaire bepalingen

1. Tussentijds overleg partijen

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

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

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

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

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

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

- a. Onderwerpen die worden uitgevoerd en/of medegefinancierd in het kader van Colland Arbeidsmarkt.

De belangrijkste onderdelen daarvan zijn:

- De werkgelegenheids- en arbeidsmarktsituatie in de sector;
- Scholing en opleiding van werkenden;
- Aanjagen en volgen van activiteiten en projecten;
- Jaarlijks formuleren van voorstellen voor activiteiten en projecten die ten laste komen van Colland Arbeidsmarkt;
- Opstellen van adviezen over de toepassing van reglementen en voor de behandeling van bezwaarschriften in het kader van Colland Arbeidsmarkt;
- Jaarlijks opstellen van een voorstel voor de premie voor Colland Arbeidsmarkt ten behoeve van het cao-overleg Loonwerk.

- b. Overige onderwerpen zoals:

- De uitvoering van de in het voorwoord overeengekomen inspanningsverplichtingen;

- Indelingsvraagstukken functiewaardering;
- Behandeling van bezwaarschriften in het kader van functiewaardering en seniorenregeling.

2. Scholing

Partijen hebben besloten om de premieheffing ad. 0,2% voor scholing te besteden aan BBL en projecten. De Colland subsidie voor cursussen is met ingang van het cursusseizoen 2011 – 2012 afgeschaft. In plaats hiervan wordt een projectmatige subsidie ingevoerd. De subsidie voor de BBL-opleidingen blijft vooralsnog bestaan. Het nieuwe beleid wordt door sociale partners ontwikkeld. Hoofdpijnen van het te vormen scholingsbeleid zijn:

- beschrijving van functie en vaardigheden;
- doorstroom en specialisatie;
- opleiding in modules;
- voortzetting van het project Cultuurtechniek op basis van de pilot in 2011;
- gebruik maken van input van aantal werknemers en klankbordgroep;
- via arbeidsmarktonderzoek wordt het nieuwe scholingsbeleid gemonitord;
- de scholingsgids wordt in stand gehouden;
- kostenneutrale invoering van het nieuwe scholingsbeleid.

Ieder jaar wordt in een projectplan aangegeven hoeveel naar verwachting beschikbaar dient te zijn voor BBL en hoeveel voor projecten. In beginsel wordt de verdeling € 400.000,- voor BBL en € 600.000,- voor projecten. Als na afloop van het jaar blijkt, dat er bij BBL een tekort ontstaat, dan wordt dit het jaar erop aangevuld met gelden uit de scholingsheffing en wordt de verdeling aangepast. Een onderbenutting van de BBL-gelden kan worden toegevoegd aan de reserve scholing.

De regeling wordt na 1 jaar geëvalueerd.

3. Inventarisatie opleiding

Gedurende de looptijd van deze cao wordt een inventarisatie gemaakt van het aantal werknemers met een MBO II opleiding die in aanmerking komen voor een aanvullende opleiding gericht op MBO III.

4. Eerder verworven competenties

Gedurende de looptijd van deze cao wordt een project gestart waarbij functies en bijbehorende competenties in kaart worden gebracht. Doel hiervan is om de “Eerder Verworven Competenties” (EVC) –systematiek in 2012 in te voeren.

5. Levensfasebewust personeelsbeleid

Gedurende de looptijd van deze cao wordt het levensfasebewust personeelsbeleid ontwikkeld. Hierbij zal aandacht worden geschonken aan het Leermeesterschap en voorlichting over de seniorenregeling.

Hiervoor is in 2011 een onderzoek onder werkgevers en werknemers uitgevoerd waarvan de uitkomsten medio 2012 bekend zullen worden. Het onderzoek moet informatie opleveren voor het ontwikkelen van het sectoraal levensfasebewust personeelsbeleid. Het doel is te komen tot de versterking van de duurzame inzetbaarheid van werknemers en moet bijdragen aan het beleidsdoel dat werknemers hun gehele werkzame leven veilig, gezond en met plezier in de sector kunnen werken

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

De agrarische en groene sector kent een lange historie als het gaat om sociale zekerheid en arbeidsmarkt. De agrarische en groene sociale fondsen zijn per 1 januari 2005 ondergebracht in drie clusters: Pensioen, Verzekeren en Arbeidsmarkt. Colland is het samenwerkingsverband van agrarische en groene sectoren. Omdat BPL een zelfstandig pensioenfonds is, heeft dit fonds in 2009 een nieuw eigen beeldmerk gekregen en opereert het niet meer onder het Colland logo.

Hieronder volgt een beknopte opsomming van de regelingen en de voorziening binnen de drie clusters.

Pensioen

Pensioen is het eerste cluster en bestaat uit de fondsen BPL en Suwas I, die zelfstandig functioneren.

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

- Pensioenregeling (BPL);
- VUT-regeling (Suwas I) ;

De BPL regeling wordt toegelicht in bijlage III en Suwas I in bijlage IV.

Verzekeren

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

Arbeidsmarkt

Arbeidsmarkt is het derde cluster en ondergebracht bij Colland en omvat de fondsen 'Colland Arbeidsmarktbeleid', Suwas II en het Overbruggingsfonds.

Het cluster biedt werkgevers en werknemers:

- scholing: Colland Arbeidsmarkt wil de deelname van werknemers in de agrarische sector aan cursusonderwijs stimuleren en subsidieert onder bepaalde voorwaarden deelname aan een groot aantal cursussen. Deze subsidie wordt ingaande cursusseizoen 2011-2012 gestaakt. De bijdrage voor BBL regeling blijft bestaan.

- Seniorenregeling: voor bepaalde groepen oudere werknemers in de agrarische sector geldt een seniorenregeling. Afhankelijk van de sector kunnen oudere werknemers via deze regeling tegen gunstige voorwaarden één dag per week minder gaan werken.
- Talenten In Zicht: alle informatie over leeftijds(fase)bewust personeelsbeleid binnen de agrarische en groene sector.
- SUWAS II (Stichting Uitvoering WW-aanvulling Agrarische Sectoren): oudere werknemers komen bij arbeidsongeschiktheid of werkloosheid niet meer in aanmerking voor vervroegde uittreding (VUT). Hier kan een tijdelijke aanvulling op de uitkering worden aangevraagd.
- Overbruggingsfonds: het Overbruggingsfonds is bedoeld voor werkgevers en werknemers in de agrarische sector die gebruik willen maken van een overbruggingsregeling voor onwerkbaar weer. Er zijn in diverse cao's vaste vergoedingsbedragen per dag vastgesteld.

De premie voor het fonds 'Colland Arbeidsmarkt' bedraagt in 2012 totaal: 0,76 %. Onderdeel van deze heffing vormt de premie voor de seniorenregeling die voor de het jaar 2012 zowel voor de werkgever als de werknemer op 0,0 procent gesteld.

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

Meer uitgebreide informatie over deze regelingen en premies is te vinden op de website van Colland www.colland.nl onder het kopje 'Arbeidsmarkt' en op de website van BPL www.bplpensioen.nl en de websites van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties.

Zie ook de Bijlagen III tot en met VI hierna.

BIJLAGE III BPL behorend bij artikel 81

Voor werknemers in de agrarische bedrijfstak geldt de pensioenregeling van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL).

De pensioenregeling is met ingang van 1 januari 2007 ingrijpend gewijzigd.

Hieronder vindt u de hoofdlijnen van deze regeling.

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

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

Pensioen bij het BPL kan bestaan uit:

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

Ouderdomspensioen

Elk jaar wordt 2% pensioen opgebouwd. Dit gebeurt over alle (bruto) loonbestanddelen maar na aftrek van een dagfranchise. De franchise bedraagt in 2012 € 48,00 per dag. Voor parttimers gelden andere regels.

In 2011 werd als onderdeel van het bij De Nederlandsche Bank ingediende herstelplan, de opbouw over 2012 verlaagd naar 1,85%.

Hierdoor wordt er rekening gehouden met het feit dat u vanaf uw 65ste ook een AOW-uitkering van de overheid krijgt.

De pensioenregeling kent een bepaald maximumloon tot waar pensioen wordt opgebouwd.

De grens daarvoor wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld en ligt voor 2012 op € 50.064,00 .

Over het deel van het loon dat boven deze grens komt, wordt binnen deze regeling geen pensioen opgebouwd.

Hoeveel pensioen er in totaal wordt opgebouwd, is afhankelijk van de hoogte van het loon, hoe lang de werknemer meedoet aan de regeling en het soort pensioenregeling. De pensioenregeling van het BPL is een middelloonregeling: een regeling waarbij elk jaar een

vast percentage aan pensioen wordt opgebouwd. Het pensioen wordt niet automatisch waardevast gehouden, maar verhoogd wanneer het bestuur daartoe besluit.

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

Partnerpensioen

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

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

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

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

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

Reparatie ANW-gat

Deze regeling biedt een aanvulling op het partnerpensioen. Als een werknemer vóór

pensionering komt te overlijden en zijn of haar partner geen of gedeeltelijk recht heeft op een Anw-uitkering van de overheid, kan de partner in aanmerking komen voor reparatie van het Anw-gat. Deelnemers aan de pensioenregeling zijn hiervoor automatisch verzekerd. Meestal ontvangt het pensioenfonds bericht van de gemeente als een deelnemer is overleden. De partner wordt dan automatisch geïnformeerd over het partnerpensioen en de regeling voor reparatie van het Anw-gat.

Wezenpensioen

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

Het wezenpensioen gaat in op de eerste dag van de maand na het overlijden en bedraagt 20% van het partnerpensioen. Het wezenpensioen eindigt als het kind 18 jaar wordt, trouwt, of overlijdt. In uitzondering op de leeftijd van 18 jaar heeft een kind tussen de 18 en de 27 jaar nog recht op wezenpensioen zolang het kind vanwege onderwijs of beroepsopleiding geen ruimte heeft om in het eigen levensonderhoud te voorzien.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

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

Mocht u nog in aanmerking denken te komen voor deze regeling dan raden wij u aan contact op te nemen met TKP Pensioen.

De inhoud van deze bijlage is met de grootste zorg samen gesteld.

Aan de inhoud kunnen echter geen rechten worden ontleend. Voor de volledige inhoud van deze regeling wordt verwezen naar de tekst van de BPL-regeling. Deze is opvraagbaar bij partijen en bij TKP Pensioen.

Uitvoering regeling

De regeling wordt uitgevoerd door TKP Pensioen te Groningen, de administrateur van het BPL. TKP Pensioen is voor werkgevers te bereiken op nummer 050 – 5224000 en voor werknemers op nummer 050 – 5223000.

Zie ook www.bplpensioen.nl.

BIJLAGE IV Suwas I – vervroegde uittreding behorend bij artikel 82

De vervroegde uittreding is voor werknemers in agrarische sectoren in een aparte cao geregeld, de cao Suwas-I.

Werkgevers en werknemers betalen een premie aan Suwas-I. Voor 2012 is de premie vastgesteld op 0%.

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

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

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

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

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

dienstverband aangaan. De inkomsten uit deze arbeid en uitkering tezamen mogen niet meer bedragen dan 125% van het loonbegrip in de SUWAS-regeling.

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

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

Premie-inning en de werkgeversadministratie vindt plaats bij TKP Pensioen. TKP is te bereiken op nummer 050 – 5225052.

Verder wordt de regeling uitgevoerd door Syntrus Achmea Pensioenbeheer. Mocht u nog in aanmerking denken te komen voor deze regeling dan raden wij u aan contact op te nemen met Syntrus Achmea Pensioenbeheer, telefoon 088-0084068.

Beide gebeurt onder verantwoordelijkheid van de Stichting uittreding werknemers agrarische sectoren (Suwas-I).

Zie ook www.bplpensioen.nl.

BIJLAGE V Suwas II - aanvulling WAO-uitkering oudere werknemers en aanvulling WW-uitkering oudere werknemers – behorend bij artikel 84

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

Er bestaat een aparte cao, cao Suwas-II, en een aparte Stichting Suwas-II.

Werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van alle verplichtingen welke bij of krachtens de cao Suwas-II en de statuten en reglementen van deze stichting worden voorgeschreven.

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

Tevens is met ingang van 1 januari 2008 de leeftijd waarop de aanvulling ingaat, afhankelijk van het geboortjaar:

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

De premiebijdrage door werkgevers is voor 2012 vastgesteld op 0%.

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

Premie-inning en de werkgeversadministratie vindt plaats bij TKP Pensioen. Verder wordt de regeling uitgevoerd door Syntrus Achmea Pensioenbeheer. Beide gebeurt onder verantwoordelijkheid van de Stichting Suwas-II.

Mocht u in aanmerking denken te komen voor deze regeling, dan raden wij u aan contact op te nemen met Syntrus Achmea Pensioenbeheer, telefoon 088-0084068.

TKP is te bereiken op nummer 050 – 5225052. .

Zie ook www.colland.nl.

BIJLAGE VI Overbruggingsfonds behorend bij artikel 32

Omdat er in de agrarische sector in gevallen van 'onwerkbaar weer' geen gebruik meer kan worden gemaakt van de onderbrekingsregeling in de Werkloosheidswet hebben de werknemers- en werkgeversorganisaties uit een aantal agrarische bedrijfstakken een fonds opgericht: het Overbruggingsfonds (OBF). Dit Overbruggingsfonds stelt de werkgever in staat periodes van onwerkbaar weer en daarmee samenhangend gebrek aan werk in de winter financieel op te vangen, en werknemers zo veel mogelijk vast in dienst te houden. De financiering vindt plaats middels de door werkgevers en de werknemers in de bedrijfstakken verstrekte gelden.

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

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

Voor deze invulling geldt de volgende volgorde:

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

Tijdens de overbruggingsdagen betaalt de werkgever 80% van het feitelijke loon (inclusief vakantietoeslag) door.

De werkgever en de vaste werknemer met overbrugging zijn gehouden voor de overbruggingsregeling een heffing te betalen. De premie wordt jaarlijks vastgesteld en wordt berekend over het BTER loon.

Syntrus Achmea Pensioenbeheer verzorgt de uitvoering van het Overbruggingsfonds onder verantwoordelijkheid van de Stichting Overbruggingsfonds.

De werkgever kan voor iedere onwerkbaar dag, met een maximum van 30 dagen per overbruggingsperiode, aanspraak maken op een vergoeding van het fonds. Het fonds hanteert hiervoor vaste vergoedingen per overbruggingsdag, welke jaarlijks door het bestuur van het Overbruggingsfonds worden vastgesteld. De bedragen worden jaarlijks aan de werkgever schriftelijk medegedeeld. Actuele bedragen zijn te vinden op www.colland.nl. Declareren kan in december en januari. Op het declaratieformulier geeft de werkgever aan, welke dagen zijn aangemerkt als overbruggingsdag. De werkgever dient het declaratieformulier, dat door werkgever en werknemer is ondertekend, te zenden aan Syntrus Achmea Pensioenbeheer.

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

Nadere informatie over de overbruggingsregeling wordt verstrekt door CUMELA Nederland, FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, Vakvereniging Het Zwarte Corps en Syntrus Achmea Pensioenbeheer.

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

De inhoud van deze bijlage is met de grootste zorg samen gesteld. Aan de inhoud kunnen echter geen rechten worden ontleend. Voor de volledig inhoud van deze regeling wordt verwezen naar de tekst van de cao Overbruggingsfonds. Deze is opvraagbaar bij partijen, het Ministerie van SZW en bij het Klant contactcenter.

Premie-inning en de werkgeversadministratie vindt plaats bij TKP Pensioen. Verder wordt de regeling uitgevoerd door Syntrus Achmea Pensioenbeheer. Beide gebeurt onder verantwoordelijkheid van de Stichting Suwas-II.

Mocht u in aanmerking denken te komen voor deze regeling, dan raden wij u aan contact op te nemen met Syntrus Achmea Pensioenbeheer, telefoon 088-0084067.

TKP is te bereiken op nummer 050 – 5225052.

Zie ook www.colland.nl.

BIJLAGE VII Seniorenregeling behorend bij artikel 85

Regeling inzake vierdaagse werkweek voor senioren.

Inhoud regeling:

- Sinds 1 januari 2004 kunnen werknemers van 55 jaar en ouder met een voltijd dienstverband overstappen op een vierdaagse werkweek (80%) met behoud van 90% loon (4 SV-dagen per week).
- Vanaf 2008 wordt de leeftijd waarop van de regeling gebruik kan worden gemaakt geleidelijk verhoogd naar 57 jaar. Werknemers hebben dan de mogelijkheid om in de periode vanaf hun 57e tot hun 65e jaar gedurende maximaal vijf aaneengesloten jaren vier dagen per week te werken (80%) tegen 90% loon.
- De overgangsregeling ziet er als volgt uit:
 - Geboren vóór 1-1-1953: deelname mogelijk vanaf 55 jaar
 - Geboren in de periode 1-1-1953 tot en met 31-12-1953: deelname mogelijk vanaf 56 jaar
 - Geboren in de periode 1-1-1954 tot en met 31-12-1954: deelname mogelijk vanaf 56,5 jaar
 - Geboren op/na 1-1-1955: deelname mogelijk vanaf 57 jaar
- Werknemers met een deeltijddienstverband c.q. gedeeltelijk arbeidsgeschiedte werknemers kunnen naar rato ook gebruik maken van de mogelijkheid tot korter werken (80% van het feitelijk percentage dienstverband).
- De werknemer kan vanuit dezelfde functie bij dezelfde werkgever eenmalig in en uit de regeling stappen.
- Uiterlijk drie maanden voorafgaand aan de datum waarop de werknemer van de regeling gebruik wil maken, dient hij schriftelijk een verzoek in bij de werkgever.
- De werkgever stemt in met het verzoek van de werknemer, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten. In dat geval deelt de werkgever schriftelijk aan de werknemer zijn gemotiveerde afwijzing mee. De werknemer heeft de mogelijkheid om bij de beroepscommissie van sociale partners bezwaar aan te tekenen tegen de afwijzing van de werkgever. De beroepscommissie doet een bindende uitspraak.
- Werkgever en werknemer leggen in een aanvullende schriftelijke arbeidsovereenkomst vast op welke dag van de week niet wordt gewerkt. Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg hieromtrent afwijkende afspraken maken.

- De werknemer dient in de vijf kalenderjaren direct voorafgaande aan het jaar dat gebruik wordt gemaakt van de regeling, ten minste elk jaar 26 weken in loondienst te zijn geweest van een onderneming waar de cao LEO werd toegepast.
- De werkgever meldt de werknemer die van de regeling gebruik maakt, aan bij de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid. Hiertoe wordt gebruik gemaakt van het voorgeschreven aanvraagformulier. De aanvraag gaat vergezeld van de tussen werkgever en werknemer opgestelde en ondertekende aanvullende arbeidsovereenkomst. De aanvraag dient bij Colland ingediend te zijn uiterlijk twee maanden vóór de datum waarop de werknemer van de regeling gebruik wil maken.
- Colland beoordeelt of de aanvraag aan de voorwaarden voldoet. Is dit het geval, dan bevestigt Colland deelname aan de regeling.
- Vakantiedagen, ATV-dagen, vergoedingen e.d. worden berekend op basis van 80% dienstverband.
- Opbouw van pensioen vindt plaats over 90% loon.
- Opbouw van de VUT-uitkering vindt plaats over 100% loon. De werkgever draagt premie af aan Suwas over 90% loon en Colland zorgt ervoor dat de resterende premie (tot 100% loon) aan Suwas wordt overgemaakt.
- De door de werknemer gewerkte uren boven de 7,6 per dag op de vier werkdagen per week worden afgerekend op basis van artikel 50 van de cao LEO. Wordt op de vijfde dag gewerkt, dan vindt uitbetaling plaats tegen het feitelijke loon tot maximaal 7,6 uur.
- Het uurloon wordt gebaseerd op het feitelijke loon van 90%. Deelname aan de regeling heeft geen gevolgen voor de hoogte van het uurloon van de werknemer.
- Bij deelname aan de regeling vervallen de huidige extra vakantiedagen op grond van artikel 60 lid 2.
- Een vaste overbruggen die deelneemt aan de regeling, bouwt overbruggingsdagen op over 80% dienstverband en krijgt op een overbruggingsdag 80% van 90% loon. De overbruggingspremie wordt wel betaald over 90% loon (dat kan niet anders).
- Collectieve financiering middels een premie waarvan werkgevers en werknemers ieder de helft betalen.
- De werkgever kan twee keer per jaar een declaratie indienen bij Colland. Op het voorgeschreven declaratieformulier worden de dagen vermeld waarop de werknemer in het kader van de regeling niet heeft gewerkt (maximaal 52 dagen per jaar). Het declaratieformulier wordt door werkgever en werknemer ondertekend.
- Colland vergoedt aan de werkgever de loonkosten over het verschil tussen 90% loon en 80% dienstverband. De loonkostenvergoeding wordt jaarlijks vastgesteld op een

vast bedrag per gedeclareerde dag, ongeacht de werkelijke kosten. Dit bedrag wordt berekend door het verschil te nemen tussen 80% werken met 80% loon en 80% werken met 90% loon. Daarbij wordt uitgegaan van een vaste werknemer in functiegroep E met 4 functie jaren. Dit bedrag zal jaarlijks worden vastgesteld op basis van de daadwerkelijke loonkosten. Voor deeltijd werknemers c.q. gedeeltelijk arbeids- geschikte werknemers wordt de genoemde vergoeding naar rato vastgesteld.

- Sociale partners hebben afgesproken de komende periode van start te gaan met de uitwerking van levensfasebewust personeelsbeleid met de intentie de uitkomsten op te nemen in de cao.

Voor nadere informatie over deze regeling kan contact worden opgenomen met Syntrus Achmea Pensioenbeheer, telefoonnummer 088-0084067.

Voor adresgegevens of premie-inning kunt u contact opnemen met TKP, telefoonnummer 050-5225052.

De inhoud van deze bijlage is met de grootste zorg samen gesteld.

Aan de inhoud kunnen echter geen rechten worden ontleend. Voor de volledige inhoud van deze regeling wordt verwezen naar de tekst van de cao Colland. Deze is opvraagbaar bij partijen en het Ministerie van SZW.

Zie ook www.colland.nl.

BIJLAGE VIII Wet op de ondernemingsraden behorend bij artikel 73

Medezeggenschap

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

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

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

Reglement voor de ondernemingsraad

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

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

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

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

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

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

Bedrijfscommissie

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

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

Voor ondernemingen in de agrarische sector is vanaf 1 januari 1997 als bedrijfscommissie aangewezen de Algemene Bedrijfscommissie. Het secretariaat is ondergebracht bij het secretariaat van de SER, bereikbaar onder het telefoonnummer 070-349 95 30. Het adres is Algemene Bedrijfscommissie, Postbus 90405, 2509 LK Den Haag.

Toelichting

Brochures over mogelijkheden van medezeggenschap in een onderneming kunnen telefonisch (0800-8051 gratis) worden aangevraagd bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

BIJLAGE IX Functieraster behorend bij artikel 33

Func-tie-fam-ilie	Uitvoering	Project-voor-bereiding/ Onder-steuning	Techniek	Administratie	Commercie	Overige
Func-tie-Groep						
H						
G		Werkvoor-bereider/ planner	Chef werkplaats	Administrateur	Commercieel medewerker/ adviseur	
F	Meewerkend uitvoerder					
E	Medewerker gemechaniseerd loonwerk III Algemeen medewerker loonwerk III		Technisch medewerker II	Administratief medewerker II		
D	Medewerker gemechaniseerd loonwerk II Medewerker transport II		Technisch medewerker I			
C	Medewerker gemechaniseerd loonwerk I Algemeen medewerker loonwerk II Medewerker transport I			Administratief medewerker I		
B	Algemeen medewerker loonwerk I					Medewerker huishoude- lijke dienst Algemeen medewerker onderhoud
A						

BIJLAGE X Informatie en schema's inzake vakantierechten en verjaring vanaf 1 januari 2012, behorend bij artikel 60 en 60A

Veranderde wetgeving

Per 1 januari 2012 is de Vakantiewet (Artikel 7:634 t/m 645 Burgerlijk Wetboek) veranderd. Door de nieuwe wet ontstaat er verschil in behandeling tussen de wettelijke vakantiedagen en de bovenwettelijke vakantiedagen. De wettelijke vakantiedagen vervallen na een half jaar volgend op het jaar waarin ze werden opgebouwd. De overheid wil met het oog op de veiligheid en gezondheid van de werknemer het opnemen van vakantiedagen stimuleren. Voor de bovenwettelijke dagen blijft de verjaringstermijn van 5 jaren na het jaar waarin ze werden opgebouwd van kracht. Deze verjaringstermijn blijft ook bestaan voor de dagen die zijn opgebouwd voor 1 januari 2012.

Verder is in de nieuwe vakantiewet geregeld dat in geval van ziekte over de gehele ziekteperiode alleen de wettelijke vakantiedagen worden opgebouwd.

Onderscheid wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen

Voor vakantiedagen opgebouwd vanaf 1 januari 2012 moet onderscheid gemaakt worden naar wettelijke dagen en bovenwettelijke dagen.

- a. Het aantal wettelijke vakantiedagen is 20 dagen per jaar bij een voltijdsdienstverband. Deze dagen vervallen zes maanden na het jaar waarin ze werden opgebouwd. Dus de dagen die in 2012 worden opgebouwd, vervallen per 1 juli 2013, etc.
- b. Voor de bovenwettelijke dagen vanaf 1 januari 2012 geldt een verjaringstermijn van 5 jaren.
- c. Bovenwettelijke dagen in de cao LEO zijn de volgende:
 - de dagen in artikel 60 lid 1 die de 20 dagen te boven gaan;
 - de dagen in artikel 60 leden 2 en 3. Dat zijn de extra dagen voor 55-plussers en de extra dagen bij een langdurig dienstverband.

Schema's behorend bij artikel 60A lid 4

In 2012 geldt het volgende schema:

- 1) wettelijke en bovenwettelijke dagen van 2007;
- 2) de dagen die per 1 juli 2013 vervallen, zijnde de wettelijke dagen opgebouwd in 2012;
- 3) wettelijke en bovenwettelijke dagen van 2008;
- 4) wettelijke en bovenwettelijke dagen van 2009;
- 5) wettelijke en bovenwettelijke dagen van 2010;
- 6) wettelijke en bovenwettelijke dagen van 2011;
- 7) bovenwettelijke dagen van 2012.

In 2013 geldt het volgende schema:

- 1) de dagen die per 1 juli 2013 vervallen, zijnde de wettelijke dagen opgebouwd in 2012;
- 2) wettelijke en bovenwettelijke dagen van 2008;
- 3) wettelijke en bovenwettelijke dagen van 2009;
- 4) de dagen die per 1 juli 2014 vervallen, zijnde de wettelijke dagen opgebouwd in 2013;
- 5) wettelijke en bovenwettelijke dagen van 2010;
- 6) wettelijke en bovenwettelijke dagen van 2011;
- 7) bovenwettelijke dagen van 2012;
- 8) bovenwettelijke dagen van het lopende jaar.

Overzicht vervaldata en verjaringsdata

In het hierna volgende overzicht staan de verval- en verjaringstijdstippen vermeld bij de diverse dagen en jaren:

opbouw

vervaldatum

verjaringsdatum

1)	vakantiedagen 2007		31-12-2012
2)	wettelijke dagen 2012	1-7-2013	
3)	vakantiedagen 2008		31-12-2013
4)	wettelijke dagen 2013	1-7-2014	
5)	vakantiedagen 2009		31-12-2014
6)	wettelijke dagen 2014	1-7-2015	
7)	vakantiedagen 2010	`	31-12-2015
8)	wettelijke dagen 2015	1-7-2016	
9)	vakantiedagen 2011		31-12-2016
10)	wettelijke dagen 2016	1-7-2017	
11)	bovenwettelijke dagen 2012		31-12-2017
12)	bovenwettelijke dagen 2013		31-12-2018
13)	bovenwettelijke dagen 2014		31-12-2019
14)	bovenwettelijke dagen 2015		31-12-2020
15)	bovenwettelijke dagen 2016		31-12-2021

BIJLAGE XI Gegevens van de organisaties die de cao voor de landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen hebben afgesloten, en van commissies en overige organisaties

<u>Organisaties</u>	<u>Tel.nr.</u>	<u>Fax.nr.</u>
Cultuurtechnische werken en grondverzet, Meststoffendistributie en Loonwerken in de Agrarische sector in Nederland (CUMELA Nederland) Nijverheidsstraat 13 3861 RJ NIJKERK Postbus 1156 3860 BD NIJKERK e-mail: info@cumela.nl internet: www.cumela.nl		033 - 247 49 00 033 - 247 49 01

FNV Bondgenoten Varrolaan 100 3584 BW UTRECHT Postbus 9208 3506 GE UTRECHT Algemeen telefoonnummer internet: www.fnvbondgenoten.nl e-mail : klantenservice@bg.fnv.nl		0900 - 9690
---	--	-------------

CNV Vakmensen Tiberdreef 4 3561 GG UTRECHT Postbus 2525 3500 GM UTRECHT Algemeen telefoonnummer internet: www.cnvvakmensen.nl e-mail: info@cnvvakmensen.nl		030 - 751 10 07
---	--	-----------------

Vakvereniging Het Zwarte Corps

Graaf Rupertlaan 2

CAO LEO 2-1-2012 / 30-6-2013
1 mei 2012

3434 RJ NIEUWEGEIN
Postbus 2060
3430 CH NIEUWEGEIN
internet: www.hzc.nl
e-mail: info@hzc.nl

030 - 600 60 70 030 - 606 70 44

Commissies

Centrale Beroepscommissie Functiewaardering /seniorenregeling Loonwerksector

Postbus 1156
3860 BD Nijkerk.

Sectorcommissie Loonwerk

p/a Colland Bestuursbureau
Postbus 28
2700 AA ZOETERMEER
e-mail : sectorcommissieloonwerk@colland.nl

Overig

Cao informatie

www.caoloonwerk.nl
www.groengrondinfra.nl

Colland

www.colland.nl

BPL

www.bplpensioen.nl

Tel. voor werkgevers 050 – 5224000 en voor werknemers 050 – 5223000

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Anna van Hannoverstraat 4
2595 BJ DEN HAAG
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

CAO LEO 2-1-2012 / 30-6-2013
1 mei 2012

Tel: 070 - 333 44 44

www.minszw.nl

Gratis telefoonnummer voor publieksinformatie: 0800 - 8051

SER

Bezuidenhoutseweg 60

2594 AW DEN HAAG

Postbus 90405

2509 LK DEN HAAG

Tel.: 070 - 349 94 99

Fax: 070 - 383 25 35

www.ser.nl

BIJLAGE XII Trefwoordenregister

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

	Artikel
A	
Aanschaf machines	77
Aanvulling WW-uitkering bij werktijdverkorting	38
Adoptieverlof	66
Antidiscriminatie	13
Arbeidsbeperking werknemers	39
Arbeidsgezondheidskundig onderzoek	74
Arbeid door jeugdigen	76
Arbeid op zaterdag, zon-, feest- en gedenkdagen	26, 41
Arbeidsduur, wet aanpassing	30
Arbeidsongeschiktheid, loonbetaling bij	69
Arbeidsovereenkomst	6
Arbeidstijd:	
- begin en einde	21
- maximum	25
- normale	22
- verschuiving	24
Arbodienst	16, 73
Arbocatalogus	Voorwoord
ATV-dagen	23
B	
BBL	1
BBL-leerlingen	5, 44, 45
Bedrijfshulpverlening (BHV)	75
Begin en einde arbeidstijd	21
Begripsbepalingen	1
Beloning van overwerk	50
Bereikbaarheidsvergoeding	57
Beroepsonderwijs	44
Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL)	45
Bevallingsverlof	66
BTER-loon	1
C	
CAO-loon	1, 35, 45
CAO-loon voor BBL	45
D	
Dienstverband:	
- deeltijd	5
- vast	5
- soorten	5
- vast met overbrugging	5, 32
- los voor bepaalde tijd	5
- los voor bepaald werk	5
- verlengen los dienstverband	11

Vervolg D	Artikel
Diplomatoeslag	45
E	
Educatief verlof	64
Einde dienstbetrekking:	
- algemeen	11
- bij arbeidsongeschiktheid	12
Etmaal	1
F	
Feest- en gedenkdagen	26, 41
Feitelijk loon	1
Functiegroepen	33, 34
Functieschaal	34, 35
Functiewaardering:	33
- beroepscommissie	
- bezwaar tegen functie-indeling	
- handboek	
Fusie, gedragslijn bij fusie, reorganisatie, bedrijfsovername en beëindiging	20
G	
Gedeeltelijke werkweek, werknemers met een	40
Gedragslijn bij fusie	20
Geen doorbetalingsverplichting werkgever	71
Gelegenheidsarbeid	7
Gemoedsbezwaarden	72
Gevaarlijke stoffen	78
H	
Huisvesting	59
I	
Indexering lonen	43
J	
Jeugdigen, arbeid door	76
Jeugdige werknemer	1
Jeugdloon	35
Jubileumuitkering	42
K	
Kledingvergoeding	58
Kort verzuim met behoud van loon:	62
- overlijden	
- huwelijk	
- bevalling	
- adoptie	
- ondertrouw	
- begrafenis/crematie	
- verhuizing	

Vervolg K	Artikel
- medische verzorging	
Kort verzuim zonder doorbetaling van loon	63
Kraamverlof	68
 L	
Leerplicht	40
Loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid	69
Loon over vakantiedagen	36
Loonsom voor heffingen	86
Lonen	35
Loonspecificatie	14
Looptijd cao	3
Los dienstverband	5
 M	
Maaltijd	50
Maandloon	1, 35
Maatwerkregeling arbodienstverlening	73
Mantelzorg	Voorwoord, 68A
Maximum arbeidstijd inclusief overwerk	25
Minimumloon	35, 45
 N	
Nevenbetrekking	10
Normale arbeidstijd	22
 O	
Onaangename uren	51
Ontslag	11
Ontslagvergunning	11
Onwerkbaar weer	31
Opnieuw in dienst nemen	19
Opzegging dienstverband	11
Opzegtermijn	11
Ouderschapsverlof	67
Overbruggingsregeling vaste dienstverbanden met overbrugging	32
Overuren in vrije tijd	50
Overwerk	25, 28
Overwerkvergoeding	50
 P	
Pensioenregeling	81
Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)	78
Persoonlijke toeslag	1, 34
Ploegendienst	29, 49
Prepensioneringsverlof en educatief verlof	64
Prestatietoeslag	52
Prijscompensatie	43

Vervolg P	Artikel
Proeftijd	9
Promotie	34
R	
Regresrecht, betalingsverplichtingen werkgever bij	69
Reiskosten woning-werk	54
Reistijdenvergoeding	55
Reorganisatie, gedragslijn bij fusie, reorganisatie, bedrijfsovername en beëindiging	20
Risico inventarisatie en evaluatie (RI&E)	73
Roostervrije dagen (atv-dagen)	23
S	
Scholingsverlof	65
Sollicitaties	17
Speciale vakkennis, toeslag	53
Startkwalificatie	6, 44
Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid	83
Suwas-I (vervroegde uittreding)	82
Suwas-II	84
T	
Tariefloon	37
Telefoonvergoeding	58A
Tijd-voor-tijd	50
Toepassing functiegroepen	34
Toeslag:	
- onaangename uren	51
- persoonlijke	34
- prestatie	52
- speciale vakkennis	53
Toolboxmeeting	22
U	
Uitzendbureaus	8
Uurloon	1, 22, 49, 50, 51
V	
Vacaturemelding	18
5 mei	27
Vakantiedagen	
- aantal	60
-bovenwettelijke dagen	60, 60A, Bijlage X
- extra	60
- loon	36
- tijdens ziekte alsmede tijdens verzuim zonder loonbetaling	61
-verjaring van rechten	60A, Bijlage X
-verval van rechten	60A, Bijlage X
-wettelijke dagen	60, 60A Bijlage X

Vervolg V	Artikel
Vakantierechten,	
- tijdens ziekte	47, 61
- afrekening	15, 48
Vakantietoeslag	46
Vakbondscontactpersoon	79
Vakbondsfaciliteiten	80
Vakbondscontributie	80
Vast dienstverband	5
Veiligheid	78
Veilig werken langs de weg	78
Vergoeding,	
- bereikbaarheid	57
- huisvesting	59
- overwerk	50
- reiskosten woning-werk	54
- reistijden	55
- verlof en reis	56
- werkkleding	58
Verhuizing	55, 62
Verlof	56
Verschuiving arbeidstijd	24
Vervroegde uittreding (Suwas-I)	82
Verzuimbegeleiding	70
Vierdaagse werkweek senioren	85
Vierweken loon	35
Volwassen werknemer	1
 W	
Weekloon	1, 35
Werkings sfeer cao	2, Voorwoord
Werkkleding	58
Werknemers met een arbeidsbeperking	39
Werknemers met een gedeeltelijke werkweek	40
Werkoverleg	22
Wet aanpassing Arbeidsduur	30
Wet verbetering poortwachter	70
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)	72
WW-uitkering, aanvulling bij werktijdverkorting	38
 Z	
Ziekmelding en controlevoorschriften	16
Ziekte, loonbetaling bij	69
Zorgverlof	62
Zwangerschapsverlof	66