

CAO Bedrijfsverzorgingsdiensten

1 juli 2004 tot en met 30 juni 2006

gewijzigde versie per 1 januari 2006



Deze CAO is afgesloten tussen:

- Vereniging Landelijk Contactorgaan Bedrijfsverzorging te Den Haag

enerzijds en

- De FNV Bondgenoten te Utrecht;
- De CNV BedrijvenBond te Houten

anderzijds.



Land- en tuinbouw



© 2006 Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke ander 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 de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid te Zoetermeer.

Inhoud

1. Algemene bepalingen	5
Artikel 1 Werkings sfeer	5
Artikel 1A Definities	5
Artikel 2 Dienstverband	8
Artikel 3 Vervallen	
Artikel 4A Functiematrix	8
Artikel 4B Gelegenheidsarbeid	10
2. Het dienstverband	10
1. Aanvang dienstverband	10
Artikel 5 De arbeidsovereenkomst	10
2. Einde dienstverband	11
Artikel 6 Opzegging dienstverband voor onbepaalde tijd	11
Artikel 7 Tussentijdse opzegging dienstverband voor bepaalde tijd	11
Artikel 7A Einde dienstverband bij arbeidsongeschiktheid	11
Artikel 7B Voortzetting dienstverbanden voor bepaalde tijd	12
Artikel 8 Militaire dienst	12
Artikel 9 Ontslagbewijs	13
Artikel 10 Vervallen	
3. Bepalingen omtrent de arbeidstijd	13
1. Indeling van de arbeidstijd	13
Artikel 11 Plaats van aanvang en einde van de arbeidstijd en schafttijden	13
Artikel 11A Verzorging van dieren	13
2. Arbeid op zon- en feestdagen, gedenkdagen, zaterdagen	13
Artikel 12 Arbeid op zaterdagen, zon- en feestdagen	13
3. Normale arbeidstijden	14
Artikel 13 Arbeidstijden en tijdstippen van aanvang en einde arbeidsdag	14
Artikel 14 Begrip arbeidsuren	16
4. Arbeidstijdenwet	16
Artikel 14A Standaardnormen arbeidstijdenwet	16
4. Bepalingen omtrent het loon	17
1. Tijdloon in het algemeen	17
Artikel 15 Lonen	17
Artikel 16 Vervallen	
2. Tijdloon voor bijzondere groepen van werknemers	17
Artikel 17 Beloning overuren	17
Artikel 17A Bereikbaarheidsvergoeding	18
Artikel 18 Vergoeding eigen vervoermiddel en telefoon	18
Artikel 18A Jubileumuitkering	19
Artikel 18B Werkkledingvergoeding	19

5. Bepalingen van sociale aard	20
1. Kort verzuim	20
Artikel 19 Kort verzuim met behoud van loon	20
Artikel 20 Kort verzuim zonder doorbetaling van loon	21
2. Zwangerschaps- en ouderschapsverlof	21
Artikel 20A Zwangerschaps- en bevallingsverlof	21
Artikel 20B Ouderschapsverlof	22
Artikel 20C Kinderopvang	22
Artikel 20D Levensloopregeling	25
3. Vakantieregeling	25
Artikel 21 Begrippen	25
Artikel 22 Loon over vakantiedagen	25
Artikel 23 Vakantiedagen	25
Artikel 24 Vakantietoeslag	26
Artikel 24A Afrekening vakantierechten	26
Artikel 25 Vakantierechten tijdens ziekte en verzuim zonder loonbetaling	27
3A. Regeling seniorenverlof	27
Artikel 25A Verlof oudere werknemers	27
4. Regeling inzake ziekte en ongeval	29
Artikel 26 Algemene bepalingen bij ziekte en ongeval	29
Artikel 26A Verzuimbegeleiding	29
Artikel 27 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht	29
5. Pensioenen	31
Artikel 28 Pensioenregeling	31
Artikel 28A BPL-Plus Pensioen	32
6. Overige bepalingen van sociale aard	32
Artikel 29 Gedragslijn bij fusie, reorganisatie en bedrijfsbeëindiging	32
Artikel 29A Vakbondscontactpersoon en vakbondsfaciliteiten	32
Artikel 30 Vacaturemelding	33
Artikel 31 Wederindienstneming	33
Artikel 32 Antidiscriminatie	33
Artikel 32A Ongewenste intimiteiten	34
Artikel 33 Arbeidsgezondheidskundig onderzoek	34
Artikel 33A Beschermings- en beschuttingsmiddelen	34
Artikel 33B Spuitdiploma	35
Artikel 33C Werken met asbest	35
Artikel 34 Prepensioneringsverlof en educatief verlof	35
Artikel 34A Scholingsverlof	35
Artikel 34B Vakonderwijs	36
Artikel 34C Werkoverleg	36
Artikel 35 Nevenarbeid	36

Artikel 36	Sociaal Fonds Colland Arbeidsmarktbeleid	36
Artikel 36A	Vervallen	
Artikel 36B	Vervallen	
Artikel 36C	Heffingsgrondslag	37
6. Slotbepalingen		37
Artikel 37	Tussentijdse wijzigingen	37
Artikel 38	Geldigheidsduur	37
BIJLAGE A1	Protocolafspraken CAO-partijen	38
BIJLAGE B1	Funciematrix	42
BIJLAGE B2	Modelbeoordelingsformulier	43
BIJLAGE C1	Vervroegde uittreding en deeltijd-vut	46
BIJLAGE C2	Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL)	47
BIJLAGE C3	De BPL-Plus Pensioenregeling	48
BIJLAGE C4	Levensloopregeling	49
BIJLAGE D	Bijscholing	51
BIJLAGE E	SUWAS II - Aanvulling WAO en WW-uitkering oudere werknemers	52
BIJLAGE F	Regeling inzake betaling bij ziekte	54
BIJLAGE F1	Overgangsbepalingen	56
BIJLAGE G	Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid	58
BIJLAGE H	Vakbondscontributie	60
BIJLAGE I	Toelichting berekening loonsverhogingen	62
BIJLAGE J	Loontabellen	64
BIJLAGE K	Voetnoten	76
BIJLAGE L	Adressen en telefoonnummers van UWV, Commit Arbo, Colland Arbeidsmarktbeleid, Colland Verzekeren en Colland Pensioen (Suwas-I, Suwas-II en BPL)	77
BIJLAGE M	Adressen en telefoonnummers van de organisaties die de collectieve arbeidsovereenkomst voor de bedrijfsverzorgingsdiensten voor land- en tuinbouw in Nederland hebben afgesloten	78

Algemene bepalingen

Artikel 1: Werkingsfeer

1. Deze CAO is van toepassing op:
 - bedrijfsverzorgingsdiensten, zijnde verenigingen van agrarische ondernemers welke zich uitsluitend of in hoofdzaak ten doel stellen om de leden in geval van arbeidsongeschiktheid, vakantie of anderszins, hulp te verlenen bij de op hun bedrijven te verrichten werkzaamheden;
 - BVAP, Agriservice en AB-Detacherings BV's, zijnde aan de bedrijfsverzorgingsdiensten gelieerde organisaties welke zich ten doel stellen het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, niet zijnde een uitzendorganisatie.
 - Stichting Agrarische Projecten Nederland (STAP), een aan de bedrijfsverzorgingsdiensten gelieerde organisatie welke zich ten doel stelt het ter beschikking stellen van arbeidskrachten in het kader van het 'combinatiebanenproject' en voorzover geen andere primaire agrarische CAO wordt toegepast.

2. Indien werkzaamheden worden verricht in het kader van arbeidsmarktprojecten in de agrarische sector is de van toepassing zijnde CAO afhankelijk van de afspraken die hierover zijn gemaakt in de betreffende projectovereenkomst.
In het geval de betreffende projectovereenkomst geen afspraken tussen werkgevers- en werknemersorganisaties bevat over de van toepassing zijnde CAO, of een dergelijke overeenkomst ontbreekt, geldt de CAO Bedrijfsverzorgingsdiensten.

Artikel 1A: Definities

- a. werkgever:
Onder werkgever wordt in deze CAO verstaan een vereniging of organisatie als bedoeld in art. 1, lid 1a
- b. werknemer:
Onder werknemer wordt in deze CAO verstaan:
 - De werknemer (m/v) in dienst van de werkgever waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage B1 (Functiematrix) van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Als werknemer in deze zin van de overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiair.
- c. medezeggenschap:
Onder medezeggenschapsorgaan wordt verstaan:
 - De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

- d. directe werknemers:
Onder directe werknemers in deze CAO worden verstaan:
De werknemers die in opdracht van de werkgever werkzaamheden verrichten op de bedrijven van opdrachtgevers en leden van de vereniging.
- e. indirecte werknemers:
Onder indirecte werknemers in deze CAO worden verstaan:
De werknemers die organisatorische, administratieve en andere ondersteunende werkzaamheden verrichten in de vereniging of organisatie van de werkgever.
- f. jeugdige werknemer:
Werknemers met een leeftijd van 21 jaar of jonger.
- g. functioneel volwassen leeftijd:
Werknemers met een leeftijd 22 jaar en ouder.
- h. BW:
Burgerlijk Wetboek
- i. ouders en kinderen:
In deze CAO zijn aan ouders en kinderen gelijkgesteld stief- en pleegouders en stief- en pleegkinderen.
- j. echtgeno(o)t(e):
In deze CAO wordt met echtgeno(o)t(e) gelijkgesteld de levenspartner, waaronder wordt verstaan degene met wie de werknemer een duurzaam samenlevingsverband is aangegaan.
- k. arbeidsgehandicapte:
De persoon zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de (re-)integratie arbeidsgehandicapten.
- l. maand:
een kalendermaand
- m. maandloon:
Dit is het bedrag per maand welke afhankelijk is van het overeengekomen aantal arbeidsuren per jaar.
- n. 4-wekenloon:
Dit is het bedrag per 4 weken welke afhankelijk is van het overeengekomen aantal arbeidsuren per jaar.
- o. weekloon:
Dit is het bedrag dat afgeleid wordt van het basisuurloon.
- p. basisuurloon:
Dit is het maandloon bij 1957,50 uur per jaar gedeeld door 163,125.
- q. feitelijk loon:
Het met de werkgever overeengekomen brutoloon.
- r. bedrijfstijd:
De tijd dat er binnen of ten behoeve van de onderneming werkzaamheden verricht kunnen worden.

- s. dienstrooster / arbeidstijdenregeling:
Een regeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
- t. functie:
De typering van de werkzaamheden volgens de systematiek van het handboek functie-indeling, waarvoor de werknemer is aangesteld.
- u. functiejaar:
Het aantal jaren dat werkzaamheden in een bepaalde functie feitelijk zijn uitgeoefend.
- v. functiegroep:
De door de functie-indeling bepaalde loonschaal vermeld in het loongebouw in artikel 4A en bijlage B1.
- w. combinatiebanen:
Hieronder worden verstaan alle arbeidsverhoudingen die op contractbasis worden verdeeld, met een minimale arbeidsduur van een half jaar, waarbij de doelstelling is dat de werkzaamheden op één of meerdere bedrijven zullen worden gebundeld tot volledige banen
- x. BTER-loon:
Dit is het loon uit een dienstbetrekking overeenkomstig Hoofdstuk II van de Wet op de Loonbelasting 1964, waarbij artikel 11, eerste lid, onderdeel j en artikel 10 lid 4 buiten toepassing blijven.
Tot het loon behoren niet:
 - a. hetgeen uit een vroegere dienstbetrekking als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964 wordt genoten met uitzondering van:
 - 1. de uitkeringen en toeslag, genoemd in artikel 3a, tweede en derde lid, en de aanvullingen daarop van degene tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat;
 - 2. hetgeen wordt genoten op grond van de artikelen 628, 628a en 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, alsmede hetgeen door de werknemer met een publiekrechtelijke dienstbetrekking wordt genoten op grond van naar aard en strekking overeenkomstige regelingen, en de aanvullingen daarop van degene tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat;
 - b. eindheffingsbestanddelen als bedoeld in artikel 31, eerste lid, onderdeel b tot en met h, van de Wet op de loonbelasting 1964;
 - c. een vergoeding als bedoeld in artikel 46 van de Zorgverzekeringswet;
 - d. uitkeringen op grond van een regeling als bedoeld in artikel 11, eerste lid, onderdeel j, onder 5, van de Wet op de loonbelasting 1964.
 - e. het genot van een ter beschikking gestelde auto.

Artikel 2: Dienstverband

Werknemers kunnen een dienstverband hebben voor bepaalde of onbepaalde tijd.

1. Een dienstverband kan ongeacht het aantal arbeidsuren, voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd of een bepaald werk worden aangegaan.
2. Gedurende de eerste 12 maanden van het dienstverband voor onbepaalde tijd mag geen opzegging plaatsvinden. Opzegging is wel mogelijk gedurende de proeftijd, indien tussen de betreffende werkgever en werknemer een rechtens geldende proeftijd overeengekomen werd.
3. In afwijking van hetgeen bepaald is in artikel 7: 652 lid 4 en 5 BW geldt voor het dienstverband voor bepaalde tijd ongeacht hun duur een maximale proeftijd van twee maanden. Indien binnen een jaar na beëindiging van een dienstverband voor bepaalde tijd met dezelfde werknemer voor een zelfde functie een dienstverband (voor bepaalde tijd) wordt aangegaan, zal voor dit dienstverband geen proeftijd worden overeengekomen.
4. Alle bepalingen in deze CAO zijn van toepassing op deeltijdarbeid. De bepalingen in de volgende artikelen worden naar rato van de omvang van de arbeidsduur toegepast: artikel 15 lid 1, artikel 23, artikel 34A en artikel 34B.
5. Bij uitbreiding van arbeid binnen een bedrijfsverzorgingsdienst zal de werkgever reeds werkzame werknemers met een deeltijddienstverband in de betreffende regio in de gelegenheid stellen het dienstverband uit te breiden, indien er sprake is van werkzaamheden van dezelfde aard.
6. Ongeacht het bepaalde in de voorgaande leden eindigt een dienstverband voor onbepaalde tijd zonder opzegging aan het einde van de betalingsperiode waarin de werknemer de 65 jarige leeftijd bereikt.

Artikel 4A: Functiematrix, beloning

1. Op basis van de functiematrix zoals weergegeven in bijlage B1 van deze CAO, wordt een functie ingedeeld in een functiegroep. De desbetreffende functiegroep correspondeert met een bijbehorende loongroep in het loongebouw.
2. De werknemer die zich niet kan vinden in de omschrijving of de indeling van zijn functie in een betreffende functiegroep, kan gebruik maken van de bezwaar- en beroepsprocedure. De bezwaar- en beroepsprocedure bestaat uit drie stappen. Te weten een overlegfase, het intern bezwaar en het extern beroep.
In de overlegfase overleggen de werknemer en de directe leidinggevende. Binnen dertig dagen nadat de werknemer zijn functie-indeling heeft ontvangen, dient de werknemer kenbaar te maken dat hij het niet eens is met zijn indeling. De werkgever zal binnen dertig dagen gemotiveerd aangeven hoe de indeling tot stand is gekomen. Indien de werknemer het niet eens is met de uitleg van de werkgever staat het interne bezwaar en het externe beroep open. De werkgever stelt de werknemer in kennis van het reglement en de contactpersoon voor het interne bezwaar en externe beroep.
De uitspraak van het externe beroep is bindend.

3. De CAO kent loongroepen, die bestaan uit een minimum en een maximum. Bovendien kent de CAO leeftijdsschalen en treden.
4. Trede verhogingen
 - a. De jeugdige werknemer ontvangt - voor zover de werknemer de vakvolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt - het loon dat met zijn leeftijd overeenkomt. Bij loonaanpassing tengevolge van een verjaardag vindt de loonaanpassing plaats bij de eerstvolgende betaalperiode.
 - b. Toekenning van treden is geen automatisme. Alleen wanneer geen gebruik wordt gemaakt van een beoordelingssysteem zoals bedoeld in lid 5, wordt automatisch elk jaar een trede gegeven totdat het maximum van de loongroep is bereikt.
 - c. Trede verhogingen in verband met het doorlopen van een dienstjaar zullen steeds op 1 januari daarop volgend plaatsvinden. Indien indiensttreding plaatsvindt in de tweede helft van het jaar dan vindt de eerste trede verhoging plaats op 1 januari volgend op het jaar waarin een vol jaar is gewerkt.
5. Beoordelen

Een trede verhoging vindt plaats op 1 januari van het jaar.

Ingeval van beoordeling zal gebruik worden gemaakt van een beoordelingssysteem en een bezwaarprocedure dat (conform artikel 27 WOR) overeengekomen wordt met de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging. Bij gebrek aan overeenstemming over het systeem en bij gebreke aan een beoordelingssysteem kan gebruik gemaakt worden van het beoordelingssysteem zoals opgenomen in bijlage B2 van de CAO.
6. Het beoordelingsafhankelijk belonen zal zich uiten in het al dan niet, danwel dubbel toekennen van een trede verhoging.

Bij functioneren naar behoren ontvangt de werknemer een trede tot het maximum van de groep is bereikt.

Bij functioneren boven verwachting op tenminste vier gezichtspunten ontvangt de werknemer een dubbele trede totdat het maximum van de schaal is bereikt. Indien het maximum van de schaal reeds is bereikt, ontvangt de werknemer een bijzondere beloning ter hoogte van een hele trede maal 12 in één keer uit te betalen. Deze bijzondere beloning (bonus) kan elk jaar opnieuw worden gegeven.

Bij functioneren onder de maat kan de werkgever een trede verhoging onthouden mits de score op tenminste twee gezichtspunten onder de maat is en mits de werknemer reeds minimaal halverwege het jaar in een gesprek is aangegeven dat de prestaties zodanig zijn dat dit aanleiding kan zijn tot een beoordeling beneden de maat. De uitkomsten van dit gesprek zullen schriftelijk worden vastgelegd. Het beoordelingsgesprek dient voor 31 december plaats te vinden.
7. De werknemer die zich niet kan vinden in de resultaten van de beoordeling kan bezwaar aantekenen.

Artikel 4B: Gelegenheidsarbeid

1. In deze CAO wordt onder de gelegenheidsarbeider verstaan:
 - a. De categorieën arbeiders als bedoeld in het Besluit Gelegenheidsarbeiders sector Agrarisch Bedrijf;
 - b. De uitkeringsgerechtigde als bedoeld in de Wet Premieregime bij Marginale Arbeid.
2. De gelegenheidsarbeider als bedoeld in lid 1 sub a is werkzaam gedurende maximaal 8 weken per werkgever per kalenderjaar en mag in het kalenderjaar nog niet eerder bij dezelfde werkgever betaalde arbeid hebben verricht, tenzij sprake is van een situatie waarin de periode van 8 weken is opgeknipt in (maximaal) drie deelperioden.
3. De uitkeringsgerechtigde als bedoeld in lid 1 sub b heeft een dienstbetrekking van ten hoogste zes weken aaneengesloten en de werkgever is in het kalenderjaar niet eerder een dienstbetrekking met deze uitkeringsgerechtigde aangegaan. Tevens is voor een dienstbetrekking van deze uitkeringsgerechtigde in het kalenderjaar niet eerder vrijstelling verleend.
4. De gelegenheidsarbeiders worden beloond volgens het voor hen geldende wettelijke bruto minimumloon.
5. Voor zover van toepassing worden de vakantierechten bij het einde van de dienstbetrekking afgerekend.
6. CAO-partijen adviseren de bedrijfstakfondsen de werkgever en de gelegenheidsarbeider vrijstelling te verlenen van betaling van premies voor deze fondsen.

2. Het dienstverband

1. Aanvang dienstverband

Artikel 5: De arbeidsovereenkomst

1. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst van de werknemers, bedoeld in lid 3 van dit artikel zullen de aard van het dienstverband, de functie en de arbeidsuren-groep van de werknemer worden vermeld.
2. In de arbeidsovereenkomst van de indirecte werknemers in de functiegroepen 7, 8 en 9 zal worden opgenomen de in onderling overleg vastgestelde regeling van arbeidstijden en eventuele vergoeding voor overuren, met het in deze CAO te dier zake bepaalde als richtlijn. Op de indirecte werknemers in de functiegroepen 7, 8 en 9 is niet van toepassing hetgeen in deze CAO voor de overige werknemers is bepaald inzake arbeidstijden en beloning van overuren.
3. De arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden vastgelegd. Van de getekende arbeidsovereenkomst behouden werkgever en werknemer ieder een exemplaar.

2. Einde dienstverband

Artikel 6: Opzegging dienstverband voor onbepaalde tijd

De werkgever stelt de werknemer in kennis van een voornemen om aan Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) te verzoeken een ontslagvergunning te verlenen.

1. Voor de opzegging van een dienstverband voor onbepaalde tijd dient de werkgever de volgende termijnen in acht te nemen:
 - a. 2 maanden tegenover een werknemer jonger dan 45 jaar;
 - b. 3 maanden tegenover een werknemer van 45 jaar en ouder, doch jonger dan 55 jaar;
 - c. 4 maanden tegenover een werknemer van 55 jaar en ouder.
2. Voor de opzegging van een dienstverband voor onbepaalde tijd dient de werknemer een termijn van 2 maanden in acht te nemen.
Bij uitbetaling per 4-weken dient voor maanden te worden gelezen '4-weken periode'.
3. Bij beëindiging van het dienstverband verstrekt de werkgever aan de werknemer een ontslagbewijs.

Artikel 7: Tussentijdse opzegging dienstverband voor bepaalde tijd

De werkgever stelt de werknemer in kennis van een voornemen om aan het CWI te verzoeken een ontslagvergunning te verlenen.

1. Het dienstverband van werknemers die zijn aangenomen voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk, eindigt van rechtswege door het verstrijken van die termijn of de voltooiing van dat werk, of door tussentijdse opzegging. In het laatste geval dient zowel bij opzegging door de werkgever als bij opzegging door de werknemer, een opzegging van een maand (resp. 4-weken) in acht genomen te worden.
2. Aan een opzegging overeenkomstig lid 1 staat, in afwijking van het bepaalde in artikel 7:670 lid BW, arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval niet in de weg, indien in verband met de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen, toch opzegging zou hebben plaatsgevonden.

Artikel 7A: Einde dienstverband bij arbeidsongeschiktheid

1. Voor de bepalingen in de hiernavolgende leden 3 en 4 geldt dat de werknemer zich dient te houden aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden en voldoende medewerking dient te verlenen aan de reïntegratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).
2. Indien de werknemer zonder gegronde redenen geen of onvoldoende medewerking verleent aan het gestelde in lid 1 heeft de werkgever de mogelijkheid om de loonbetaling inclusief de aanvulling, na voorafgaande waarschuwing te staken en kan de werkgever, onverlet hetgeen is bepaald in lid 3 en 4 het dienstverband beëindigen via de daartoe aangewezen weg.

3. Indien na 2 jaren van arbeidsongeschiktheid (ongeacht het arbeidsongeschiktheidspercentage) door de arbeidsdeskundige wordt vastgesteld dat er geen passende reïntegratiemogelijkheden zijn binnen het bedrijf van de werkgever dan kan het dienstverband worden beëindigd op voorwaarde dat volgens het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV) voldoende reïntegratieactiviteiten zijn verricht.
4. Indien volgens het UWV onvoldoende reïntegratieactiviteiten door de werkgever zijn verricht, is ontslag wegens arbeidsongeschiktheid na een periode van 2,5 jaar van arbeidsongeschiktheid mogelijk.

Artikel 7B: Voortzetting dienstverbanden voor bepaalde tijd

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde werkgever en werknemer:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk elkaar met tussenpozen van niet meer dan een maand hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de eerste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
 - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan een maand, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.

Artikel 8: Militaire dienst

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:670 lid 3 BW, zal de werkgever de dienstbetrekking met een werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd ook mogen opzeggen gedurende de tijd dat deze verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
2. Ten aanzien van de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd zal in de omstandigheden, als bedoeld in van het vorige lid, geen opzegging mogen plaatsvinden.
3. Zowel de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd als de werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd, voorzover zijn dienstverband naar aanleiding van de in lid 1 bedoelde omstandigheden niet is beëindigd, is gehouden de werkgever zo spoedig mogelijk te verwittigen van de datum van zijn terugkeer en verplicht na afloop van de in die alinea bedoelde periode van verhindering zich zo spoedig mogelijk, doch na een eerste oefening binnen 14 dagen en na een herhalingsoefening uiterlijk binnen 3 dagen nadat de gelegenheid daartoe voor hem ontstaat, bij de werkgever aan te melden.
4. Bij niet inachtneming van de in lid 3 genoemde termijnen, zal het dienstverband geacht worden met wederzijds goedvinden te zijn beëindigd. Het in de vorige volzin bepaalde staat een beroep van de werknemer op dwingendrechtelijke bepalingen echter niet in de weg.

Artikel 9: Ontslagbewijs

1. Bij beëindiging van de dienstbetrekking is de werkgever verplicht de werknemer een ontslagbewijs te verstrekken.
2. Deze verplichting geldt niet, indien de werknemer zich niet heeft gehouden aan de tussen partijen geldende regeling betreffende de opzegging.

3. Bepalingen omtrent de arbeidstijd

1. Indeling van de arbeidstijd

Artikel 11: Plaats van aanvang en einde van de arbeidstijd en schafttijden

1. Tenzij betrokkenen anders zijn overeengekomen, begint en eindigt de arbeidstijd op de bedrijven van de opdrachtgevers, met dien verstande dat de totale reistijd boven 1 uur per dag als arbeidstijd wordt aangemerkt. In overleg met de Ondernemingsraad c.q. de Personeelsvertegenwoordiging kan aan deze regeling nadere invulling worden gegeven.
2. Voor de berekening van de in deze CAO bedoelde arbeidsuren, geldt per keer werken een arbeidstijd van minimaal 2 uren. Het kan hierbij gaan om aansluitende werkzaamheden op meerdere bedrijven waarbij de gewerkte tijd bij elkaar wordt opgeteld.
3. Schafttijden worden niet als arbeidstijd beschouwd.

Artikel 11A: Verzorging van dieren

1. Onverminderd het bepaalde in de Arbeidstijdenwet organiseert de werkgever ten behoeve van het verzorgen van dieren de arbeid van de werknemer van 18 jaar of ouder zodanig, dat de werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van hetzij ten minste 36 uren in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren, hetzij ten minste 60 uren in elke aaneengesloten tijdruimte van 14 maal 24 uren.

2. Arbeid op zon- en feestdagen, gedenkdagen, zaterdagen

Artikel 12: Arbeid op zaterdagen, zon- en feestdagen

1. Op zondag en op zaterdag wordt behoudens het bepaalde in lid 5 geen arbeid verricht.
2. Behoudens het bepaalde in lid 5 wordt geen arbeid verricht op de volgende feest- en gedenkdagen:
 - a. nieuwjaarsdag, 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 2e pinksterdag en 1e en 2e kerstdag;
 - b. De dag waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd;
 - c. Op Goede Vrijdag en op bid- en dankdagen, alsmede op 1 mei indien en voorzover de werknemer er prijs op stelt deze dag of dagen als gedenkdag(en) te vieren;
 - d. Op 5 mei indien deze dag door de overheid als nationale feestdag is aangewezen (zie ook lid 6 van dit artikel).

3. Krachtens lid 2 sub c niet gewerkte dagen worden beschouwd als vakantiedagen, behalve wanneer deze dag/dagen valt/vallen op een zaterdag of op een zondag waarop niet gewerkt hoeft te worden.
4. Over perioden waarin feest- of gedenkdagen vallen, ontvangen de werknemers het volle loon.
5. In afwijking van het bepaalde in de voorgaande leden is de werknemer verplicht, indien en voorzover dit in de aangegeven arbeidsovereenkomst is bepaald, op zon , feest en gedenkdagen en zaterdagen noodzakelijke werkzaamheden, zoals verzorging van vee, te verrichten. Deze verplichting geldt eveneens voor het uitvoeren van noodzakelijke oogstwerkzaamheden op zaterdagen, alsmede in dringende situaties op hemelvaartsdag, 2e paasdag en 2e pinksterdag.
6. Op 5 mei hoeft geen arbeid te worden verricht, indien deze dag door de overheid als nationale feestdag is aangewezen, tenzij naar het oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden tot het verrichten van arbeid op 5 mei noodzakelijk zijn, in welk geval hij in overleg met de werknemer een andere vrije dag binnen vier weken na 5 mei dient aan te wijzen. Over de aldus aangewezen vrije dag is de werkgever verplicht het voor de werknemer geldende tijdloon te betalen, voor zover 5 mei, op een werkdag valt.
7. Indien de werknemer op zondag arbeid verricht op grond van hetgeen in de vorige leden is bepaald, zal de werkgever bij het vaststellen van het werkrooster er voor zorgdragen dat de werknemer in een periode van 52 aaneengesloten weken gedurende tenminste 13 zondagen geen arbeid verricht.

3. Normale arbeidstijden

Artikel 13: Arbeidstijden en tijdstippen van aanvang en einde arbeidsdag I. Arbeidsuren op de dagen maandag tot en met vrijdag

1. De normale arbeidstijd op de dagen maandag tot en met vrijdag bedraagt 1957,5 uur per jaar met inachtneming van het in de volgende leden bepaalde.
2. De in lid 1 bedoelde normale arbeidstijd per dag:
 - vangt niet aan voor 6.00 uur 's morgens;
 - eindigt niet na 18.00 uur 's avonds, dan wel 20.00 uur 's avonds voor zover dit tijd betreft voor het melken en verzorgen van dieren op melkveehouderijbedrijven;
 - bedraagt tot 1 mei 2005 ten hoogste 9 uur per dag en vanaf 1 mei 2005 9,5 uur per dag.
3. Alle arbeidsuren op de dagen maandag tot en met vrijdag:
 - tussen 18.00 uur en 06.00 uur; (voor het melken en verzorgen van dieren op melkveehouderijbedrijven 18.00 – 20.00 uur)
 - tot 1 mei 2005 boven 9 uur per dag en vanaf 1 mei 2005 boven 9,5 uur per dag tussen 06.00 uur en 18.00 uur; resp. 20.00 uur voor het melken en verzorgen van dieren op melkveehouderijbedrijvenworden als overuren aangemerkt en dienovereenkomstig beloond, met inachtneming

van het bepaalde in de leden 4 en 5 van dit artikel. Het totaal aantal overuren mag niet meer bedragen dan 250 uur per jaar. Deze maximering heeft geen betrekking op overuren waarvoor een beloning geldt van 150% of 200% van het basisuurloon.

Alle arbeidsuren tot 1 mei 2005 op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 7½ uur en 9 uur per dag worden als meeruren aangemerkt. Vanaf 1 mei 2005 geldt het aanmerken als meeruren voor de arbeidsuren van maandag tot en met vrijdag tussen 7,5 uur en 9,5 uur per dag.

4. De normale arbeidsduur op de dagen maandag tot en met vrijdag bedraagt per kalenderjaar 1957,5 uur. Voor zover over het gehele kalenderjaar gerekend de normale arbeidsduur van 1957,5 uur wordt overschreden, worden deze meerdere uren na afloop van het kalenderjaar als overuren aangemerkt en beloond, met inachtneming van het bepaalde in lid 5 en onder aftrek van de meerdere uren die overeenkomstig lid 6 halverwege het jaar zijn verrekend.
5. Indien in een kalenderjaar op de dagen maandag tot en met vrijdag minder dan 1957,5 uren zijn gewerkt, worden deze uren als voor de werkgever als verloren uren aangemerkt. Het is de werkgever toegestaan om per kalenderjaar de overuren als bedoeld in lid 3 te verrekenen met de tekorturen als bedoeld in dit lid op basis van de bij de betreffende overuren behorende percentages zoals bedoeld in artikel 17 lid 2.
6. Voor zover halverwege een kalenderjaar de voor een halfjaar geldende normale arbeidsduur van 978,75 uur met meer dan 75 uur wordt overschreden worden deze meerder uren boven de 75 uur per 1 juli van elk jaar aangemerkt als een voorlopige uitbetaling. Op 1 januari daarop volgend wordt weer met een "nul" saldo gestart. Indien het voorschot per 1 juli te hoog is geweest, worden deze uren eerst verrekend met het jaar waarin het voorschot is toegekend. Indien dit saldo ontoereikend is worden de resterende uren verrekend met de uren van het daarop volgende jaar.
7. Ingeval van een loonbetaling per 4 weken geldt een arbeidstijd van 1950, waarbij in die jaren dat er sprake is van een 53e week één weekloon één weekloon extra wordt vergoed tegelijk met de uitbetaling van de 13e loonperiode.

II. Arbeidsuren op zaterdag en zondag

8. Voor werknemers met een overeengekomen arbeidstijd van 2.149,5 uur per jaar geldt dezelfde regeling als onder I de leden 1 tot en met 7 omschreven, waaraan, met inachtneming van hetgeen in artikel 12 is bepaald, worden toegevoegd:
 - a. 100 arbeidsuren per jaar verdeeld over ten hoogste 26 zaterdagen;
 - b. 92 arbeidsuren per jaar verdeeld over ten hoogste 26 zondagen.
9. Voor werknemers met een overeengekomen arbeidstijd van 2.073,5 uur per jaar geldt dezelfde regeling als onder I de leden 1 tot en met 6 omschreven, waaraan met inachtneming van hetgeen in artikel 12 is bepaald, worden toegevoegd:
 - a. 60 arbeidsuren per jaar verdeeld over ten hoogste 26 zaterdagen;
 - b. 56 arbeidsuren per jaar verdeeld over ten hoogste 26 zondagen.

10. De in de leden 7 en 8 van dit artikel bedoelde arbeidsuren op zaterdagen en zondagen, zullen evenredig verdeeld worden over het kalenderjaar.
11. De eventueel op feest- en gedenkdagen, als bedoeld in artikel 12, gewerkte uren worden, voorzover deze niet op zondag vallen, op het op zaterdag te werken aantal uren in mindering gebracht.
12. Indien en voorzover door onvoorziene omstandigheden van de in de leden 8 en 9 genoemde 26 zaterdagen c.q. zondagen moet worden afgeweken, wordt dit onderling in overleg tussen werkgever en werknemer geregeld.
13. Het is de werkgever toegestaan op zaterdag en zondag gewerkte uren te verrekenen met de door de week gewerkte uren, en door de week gewerkte uren met op zaterdag en zondag gewerkte uren, en wel op basis van de in artikel 17 lid 2 bedoelde percentages.
14. Indien een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 1.957,5 uur op jaarbasis en hierbij is overeengekomen dat ook tijdens zaterdagen en zondagen wordt gewerkt, zal behoudens bijzondere omstandigheden maximaal gedurende 26 weekeinden arbeid worden verricht, met dien verstande dat het aantal te werken weekeinden in onderling overleg wordt vastgesteld.

Artikel 14: Begrip arbeidsuren

Onder arbeidsuren bedoeld in artikel 13 wordt verstaan de tijd gedurende welke de werknemer:

- a. werkzaamheden ten behoeve van de werkgever verricht;
- b. geen arbeid verricht krachtens het bepaalde in artikel 12 lid 2 onder a. en b.;
- c. geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval dan wel wegens vakantie, seniorenverlofdagen of kort verzuim, voorzover hij daarop rechtens aanspraak heeft;
- d. uren waarop geen arbeid is verricht en deze uren, ingevolge artikel 13 lid 5, als voor de werkgever verloren uren zijn aangemerkt.

4. Arbeidstijdenwet

Artikel 14A: Standaardnormen arbeidstijdenwet

Voor zover in deze CAO niet uitdrukkelijk is afgeweken van de standaardnormen van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit, worden die normen geacht deel van deze CAO uit te maken. De werkgever behoeft die normen evenwel niet in acht te nemen voor zover daarover in het overleg, zoals bedoeld in bijlage A1 onder I met de werknemersorganisaties die partij zijn bij deze CAO andere afspraken zijn vastgesteld.

4. Bepalingen omtrent het loon

1. Tijdloon in het algemeen

Artikel 15: Lonen

- 1a. Met ingang van 1 juli 2004 zijn de loontabellen van toepassing zoals opgenomen in bijlage J sub a van de CAO.
- 1b. Met ingang van 1 mei 2005 vindt er een loonsverhoging plaats van 1 %. Op grond van het bovenstaande gelden voor werknemers per 1 mei 2005 de bruto maandlonen, 4-weken-lonen en uurlonen, zoals opgenomen in bijlage J sub b van de CAO.
- 1c. Met ingang van 1 januari 2006 vindt er een loonsverhoging plaats van 0,25 %. Op grond van het bovenstaande gelden voor werknemers per 1 januari 2006 de bruto maandlonen, 4-weken-lonen en uurlonen, zoals opgenomen in bijlage J sub c van de CAO.
2. Bij iedere loonbetaling verstrekt de werkgever aan de werknemer een berekening van het nettoloon, met dien verstande dat vaste werknemers en werknemers voor onbepaalde tijd bij iedere wijziging van het nettoloon een berekening ontvangen.

2. Tijdloon voor bijzondere groepen van werknemers

Artikel 17: Beloning overuren

1. Arbeid die op andere tijden en gedurende langere tijd dan op grond van de bij of krachtens de artikelen 11 tot en met 14 gestelde regelen wordt verricht, is overwerk.
2. De beloning voor overwerk bedraagt:
 - a. voor overuren op de dagen maandag tot en met vrijdag 135% van het basisuurloon;
 - b. voor overuren op zaterdagen 150% van het basisuurloon;
 - c. voor overuren op zondagen 200% van het basisuurloon;
 - d. voor overuren op feest- en gedenkdagen die niet op zondag vallen, 150% van het basisuurloon.
 - e. bij nachturen, tussen 22.00 uur en 06.00 uur, 150% van het basisuurloon, met dien verstande dat voor het eerste ½ uur voor 06.00 uur voorafgaand aan het verrichten van werk in de ochtend 135% van het basisuurloon wordt vergoed.
3. In afwijking van het in lid 2 bepaalde kunnen de werkgever en de werknemer in overleg besluiten het overwerk niet te vergoeden in loon doch in vrije tijd, waarbij de compensatie van overuren als bedoeld in lid 2 sub a, in vrije tijd geschiedt op basis van 100% en de overuren als bedoeld in lid 2 sub b tot en met e, op basis van de daarbij vermelde percentages.

Artikel 17A: Bereikbaarheidsvergoeding

1. Indien met de werknemer overeengekomen is om buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd verplicht bereikbaar te zijn voor een opdrachtgever om onverwachts dringende werkzaamheden te verrichten, vindt hiervoor aan de werknemer compensatie plaats in de vorm van vrije tijd.
2. Deze compensatie bedraagt één uur per dag bereikbaarheidsdienst, waarbij dit uur op de in artikel 12 aangegeven zaterdagen en zon- en feestdagen wordt vergoed op basis van de daarvoor geldende regels. De werknemer wordt geacht in voorkomende gevallen de compensatieuren als werktijd voor de opdrachtgever te schrijven.

Artikel 18: Vergoeding eigen vervoermiddel en telefoon

Tot 1 mei 2005 luidt dit artikel als volgt:

1. Medewerkers werkzaam in directe functies ingedeeld in functiegroep 1, 2 en 3 hebben voor het vervoer met de eigen auto naar de werkplek aanspraak op een vergoeding ter hoogte van de fiscaal vrije vergoeding ter zake van regelmatig woon- werkverkeer. Voor het gebruik van een eigen auto geldt voor medewerkers in directe functies ingedeeld in functiegroep 4 en hoger een vergoeding van € 0,25 per km.
2. In afwijking van lid 1 geldt voor het gebruik van een eigen auto naar een werkplek waar dezelfde werknemer na overleg met de werkgever in omstandigheden geraakt, welke door de belastingdienst als woonwerksituatie wordt aangemerkt, vanaf de eerste dag een vergoeding van € 0,16 per kilometer. Deze regeling geldt alleen voor medewerkers in de functiegroepen 4 en hoger en geldt niet voor medewerkers in indirecte functies.
3. De werknemer die bij gebruik van de eigen auto zoals bedoeld in de leden 1 en 2 in overleg met de werkgever het vervoer van één of meer meerrijders verzorgt, heeft met in begrip van de in lid 1 genoemde vergoeding, recht op een totale vergoeding van € 0,28 per kilometer, met dien verstande dat deze totale km-vergoeding waar de werknemer op grond van dit artikel aanspraak op kan maken, niet uitkomt boven de geldende fiscaal vrijgestelde kostenvergoeding per kilometer bij vervoer met de eigen auto. Het bovenstaande geldt eveneens voor de werknemer die bij gebruik van de eigen auto zoals bedoeld in de leden 1 en 2, in overleg met de werkgever met een aanhangwagen rijdt.
4. Indien de medewerker vrijwillig verhuist naar een adres dat verder van de werkplek is gelegen of de reisafstanden in zijn rayon vergroot, kan deze medewerker geen aanspraak maken op een afstandsvergoeding gebaseerd op de nieuwe afstand(en), maar zal in dat geval de oorspronkelijke afstand bepalend blijven voor de toe te kennen vergoeding, tenzij in overleg met de werkgever anders is overeengekomen.
5. De telefoonvergoeding van gesprekskosten wordt in overleg tussen werkgever en werknemer geregeld.

Vanaf 1 mei 2005 luidt dit artikel als volgt:

1. Medewerkers werkzaam in directe functies ingedeeld in functiegroep 1, 2 en 3 hebben voor het vervoer met de eigen auto van huis naar de werkplek en voor dienstreizen met de eigen auto recht op een vergoeding van € 0,10 per kilometer. De eerste 10 kilometers komen hierbij voor eigen rekening van de werknemer.
2. Medewerkers werkzaam in directe functies ingedeeld in functiegroep 4 en hoger hebben voor het vervoer met de eigen auto van huis naar de werkplek en voor dienstreizen met de eigen auto recht op een vergoeding van € 0,22 per kilometer.
3. Indien medewerkers afspraken hebben gemaakt over carpoolen naar de werkplek, hebben de chauffeur en de meerrijder(s) recht op de voor hem van toepassing zijnde kilometervergoeding als bedoeld in lid 1 en 2. Deze vergoeding is exclusief de omrijkilometers. Hierbij geldt als voorwaarde, dat werknemers zelf het carpoolen organiseren. Indien het van de werkgever uitgaat, kan alleen de chauffeur een onbelaste vergoeding ontvangen. Deze vergoeding is dan inclusief omrijkilometers.
4. Indien de medewerker vrijwillig verhuist naar een adres dat verder van de werkplek is gelegen of de reisafstanden in zijn rayon vergroot, kan deze medewerker geen aanspraak maken op een afstandsvergoeding gebaseerd op de nieuwe afstand(en), maar zal in dat geval de oorspronkelijke afstand bepalend blijven voor de toe te kennen vergoeding, tenzij in overleg met de werkgever anders is overeengekomen.
5. De telefoonvergoeding van gesprekskosten wordt in overleg tussen werkgever en werknemer geregeld.

Artikel 18A: Jubileumuitkering ¹⁾

Aan een werknemer die in één of meerdere elkaar opvolgende dienstverbanden 25 jaar in dienst is bij een zelfde werkgever, wordt een uitkering verstrekt ter grootte van eenmaal een bruto maandsalaris.

Artikel 18B: Werkkledingvergoeding ¹⁾

De werkgever geeft de werknemer een vergoeding voor werkkleding die fiscaal onbelast mag worden verstrekt. Deze vergoeding bedraagt € 35,00 per jaar en vindt plaats onder overlegging van een aankoopbewijs en staat los van de verstrekking van persoonlijke beschermingsmiddelen waartoe de werkgever wettelijk verplicht is.

5. Bepalingen van sociale aard

1. Kort verzuim

Artikel 19: Kort verzuim met behoud van loon

1. De werkgever is verplicht de werknemer op diens verzoek vrij te geven en het voor hem geldende tijdloon door te betalen in de navolgende gevallen:
 - 1e Bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), van inwonende ouders of schoonouders en van eigen inwonende kinderen of pleegkinderen, gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie.
 - 2e Gedurende 2 dagen:
bij het huwelijk van de werknemer;
bij adoptie van kinderen door de werknemer.
 - 3e Gedurende de dag van de bevalling van de echtgenote en de eerstvolgende werkdag.
 - 4e Gedurende 1 dag:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer;
 - b. bij het huwelijk van eigen of pleegkinderen, broeders of zusters van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e) voorzover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond;
 - c. bij het overlijden van uitwonende eigen of pleegkinderen, van aangehuwde kinderen, van ouders, schoonouders of grootouders;
 - d. bij de begrafenis/crematie van uitwonende eigen of pleegkinderen, van aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, broeders of zusters, van kleinkinderen, grootouders en aangehuwde broeders en zusters, mits de begrafenis/crematie wordt bijgewoond;
 - e. bij 25-jarig huwelijksjubileum van de werknemer, en het 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van de werknemer of diens (schoon-)ouders.
 - 5e Ingeval van noodzakelijke medische verzorging gedurende de werkelijk benodigde tijd, voorzover deze verzorging niet buiten de arbeidstijd kan plaatshebben.
 - 6e Ingeval van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting gedurende de werkelijk benodigde tijd, tot ten hoogste één dag, voorzover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen.
2. Het bepaalde in het eerste lid vindt geen toepassing ten aanzien van werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd die minder dan 2 weken onafgebroken bij de betrokken werkgever in dienst zijn, behoudens in gevallen als bedoeld in lid 1 onder 1e, onder 3e, onder 4e sub d, onder 5e en onder 6e.
3. De bepalingen van dit artikel treden in de plaats van het bepaalde bij artikel 7:629b van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 20: Kort verzuim zonder doorbetaling van loon

1. De werkgever is, indien het bedrijfsbelang dit toelaat, verplicht de werknemer op diens verzoek zonder doorbetaling van loon vrij te geven in de navolgende gevallen:
 - a. 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;
 - b. voor het bezoeken van statutaire vergaderingen van zijn vakorganisatie, dan wel voor het bezoeken van gemeenteraadsvergaderingen of commissies van deze raad, voorzover betrokkene deel uitmaakt van het gemeentebestuur;
 - c. voor het volgen van algemene cursussen zij verwezen naar artikel 34 lid 2 van deze CAO.
2. De in lid 1 genoemde verplichting om de werknemer vrij te geven geldt zonder dat het bedrijfsbelang zich hiertegen kan verzetten, voor jaarlijks 8 van de in lid 1 onder b bedoelde vakorganisatievergaderingen.

Deze vergaderingen dienen voor 1 januari van het betreffende jaar waarin de vergaderingen plaatsvinden, of 1 maand van te voren indien de vergadering in januari is gepland, schriftelijk door de werknemer te worden gemeld aan de werkgever.
3. De werknemer zal bij zijn indiensttreding aan de werkgever mededeling doen van zijn lidmaatschap of plaatsvervangend lidmaatschap van de in lid 1 onder a en b en lid 2 vermelde organen. Eenzelfde verplichting geldt indien hij tijdens zijn dienstverband het lidmaatschap van deze organen aanvaardt.

2. Zwangerschaps- en ouderschapsverlof

Artikel 20A: Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Partijen bij deze CAO conformeren zich aan hetgeen voor dit artikel is opgenomen in de Wet Arbeid en Zorg artikel 3:1

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
2. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een aan de werkgever overlegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling.
3. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan zes weken heeft bedragen.
4. Voor de toepassing van het derde lid worden de dagen waarover de vrouwelijke werknemer op grond van artikel 29a, tweede lid, van de Ziekwet ziekgeld heeft genoten in de periode dat zij recht heeft op zwangerschapsverlof, maar dat verlof nog niet is ingegaan, aangemerkt als dagen waarover zij zwangerschapsverlof heeft genoten.

Artikel 20B: Ouderschapsverlof

Partijen bij deze CAO conformeren zich aan hetgeen voor dit artikel is opgenomen in de Wet Arbeid en Zorg artikel 6:1

1. De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind in familierechtelijke betrekking komt te staan, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof.
2. De werknemer die blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en de opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met het oog op adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof. In alle andere gevallen waarin de in de eerste volzin gestelde voorwaarden voor meer dan één kind met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat er slechts recht op één keer verlof.
3. Indien de arbeid buiten Nederland wordt verricht heeft de werknemer recht op het verlof bedoeld in dit artikel, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

Artikel 20C: Kinderopvang

Tot 1 mei 2005 luidt dit artikel als volgt:

De regeling geldt voor medewerkers waarop deze CAO van toepassing is.

1. Werknemers kunnen deelnemen aan de regeling kinderopvang indien zij één of meerdere elkaar opeenvolgende dienstverbanden hebben met een totale duur van minimaal 12 maanden.
2. Werknemers dienen gedurende de periode waarin men van de kinderopvang gebruik maakt een arbeidsovereenkomst te hebben van minimaal 50% van de normale arbeidstijd.
3. De regeling heeft betrekking op opvang van één of twee kinderen in de leeftijd van 0-4 jaar in een kinderdagverblijf of via gastouderopvang. In beide gevallen moet het gaan om plaatsing in of via een instelling die in het bezit is van een vergunning of verklaring van de gemeente.
4. In overleg met de werknemer wordt door de werkgever ten behoeve van de werknemer een overeenkomst aangegaan met een instelling voor kinderopvang.
5. De kosten voor desbetreffende plaatsing worden rechtstreeks door de werkgever aan de instelling voldaan. De bijdrage van werkgever is gemaximeerd op 5 dagdelen en maximaal 2 kinderen per gezin, alsmede op € 1.000,00 per jaar voor het eerste kind en € 500,00 per jaar voor het tweede kind per kinderopvangplaats gebaseerd op vijf dagdelen. Deze bedragen worden bij minder dan 5 dagdelen pro-rata toegepast.
6. Voor gastouderopvang geldt dat het om een plaatsing van minimaal 8 uur per week moet gaan via een erkende en goedgekeurde instelling.

7. De werkgever bepaalt aan de hand van de door de werknemer te verstrekken financiële gegevens de hoogte van de eigen bijdrage. Deze eigen bijdrage dient door de werknemer maandelijks bij vooruitbetaling aan de werkgever te worden betaald.
8. Bij gastouderopvang betaalt de werknemer een eigen bijdrage per uur.
9. Geen tegemoetkoming in de kosten voor kinderopvang wordt verstrekt indien inmiddels een kinderopvangopvangplaats is gerealiseerd in een gesubsidieerd kinderdagverblijf. Mocht deze subsidie van het dagverblijf vervallen als gevolg van deze regeling dan is deze voorliggende regeling van kracht.
10. Indien bij de werkgever van de partner ook een kinderopvangregeling is en werknemer daarvan gebruik kan maken, dan geldt een bijdrage van 50%. Zo niet dan blijft de werknemer recht houden op 100%. De bewijslast dat werkgever van de partner geen regeling heeft ligt bij de werknemer. Een standaard formulier wordt hiervoor beschikbaar gesteld.
11. Indien niet voldoende middelen aanwezig zijn om een aanvraag te honoreren zal door de werkgever een wachtlijst worden aangelegd. Wanneer de werkgever werknemer bericht omtrent het al of niet toekennen van de aanvraag stelt de werkgever de werknemer in kennis van het al dan niet bestaan van een wachtlijst.
12. De tegemoetkoming in de kosten wordt beëindigd indien en zodra het dienstverband tussen de werkgever en werknemer wordt beëindigd.
13. Op LCB-niveau zal jaarlijks een rapportage gepresenteerd worden met minimaal de volgende onderdelen:
 - Het bedrag dat in het fonds gestort is
 - Het bedrag dat is voldaan ten behoeve van kinderopvang
 - Het aantal personen dat gebruik maakt van de regeling
 - Het aantal personen dat op wachtlijsten staat
14. Ten behoeve van deze regeling wordt 0,09% van de loonsom ter beschikking gesteld aan een kinderopvangregeling.
15. Deze regeling gaat in per 1 juli 2003 en geldt voor een periode van 1 jaar. De regeling kan daarna met instemming van beide partijen worden verlengd.

Vanaf 1 mei 2005 luidt dit artikel als volgt:

1. De werkgever biedt zijn werknemers, van wie de partner arbeid verricht of die geen partner hebben, onder bepaalde voorwaarden een bijdrage in de kosten van kinderopvang.
2. Voor de tegemoetkoming in de kosten van werknemer voor kinderopvang stelt werkgever jaarlijks een budget ter grootte van 0,1% van de loonsom beschikbaar.
3. Onder kinderopvang wordt in deze CAO verstaan:
 - a. opvang voor kinderen van 0 tot 4 jaar in een kinderdagverblijf of crèche
 - b. buitenschoolse opvang voor kinderen van 4 tot de leeftijd waarop het kind de basisschool verlaat
 - c. gastouderopvang voor kinderen van 0 tot de leeftijd waarop het kind de basisschool verlaat

Voor alle vormen geldt dat er sprake moet zijn van erkende kinderopvang door of via een door de gemeente geregistreerde instelling of gastouderbureau. De werknemer moet bij de aanvraag een bewijs overleggen waaruit blijkt dat het gaat om een erkende instelling.

4. De werknemer die gebruikmaakt van kinderopvang heeft recht op een tegemoetkoming ter grootte van éénzesde (1/6) deel van de kosten die werknemer voor kinderopvang maakt binnen het overeengekomen plafond van 0,1% van de loonsom. Hierbij wordt voor de bepaling van de kosten ten hoogste uitgegaan van het maximum uurtarief zoals vastgesteld door de overheid ²⁾. In afwijking hiervan kan de werknemer recht op een tegemoetkoming tot éénderde (1/3) deel van de kosten die werknemer voor kinderopvang maken, indien hij een schriftelijke verklaring overlegt waaruit blijkt dat de werkgever van de partner geen bijdrage, of een bijdrage van minder dan éénzesde deel, geeft in de kosten van kinderopvang ³⁾. Ook in deze situatie zal de tegemoetkoming in kosten binnen het gestelde budget van 0,1% van de loonsom moeten vallen.
5. Werknemers die in aanmerking willen komen voor een vergoeding door de werkgever kunnen een aanvraag doen middels een volledig ingevuld en door beide ouders/verzorgers ondertekend aanvraagformulier. De aanvraag moet tevens door de werkgever van de partner worden ondertekend.
6. Wanneer beide ouders werkzaam zijn bij de werkgever hebben zij beiden recht op de vergoeding van een zesde deel van de gemaakte kosten.
7. Het aantal dagdelen kinderopvang waarvoor werkgever een vergoeding verstrekt mag niet meer bedragen dan het aantal dagdelen dat de werknemer bij de werkgever werkt of, indien de partner van de werknemer minder dagdelen werkt, dan het aantal dagdelen dat de partner betaalde arbeid verricht.
8. Werknemer is verplicht iedere wijziging in de omstandigheden die van invloed kan zijn op de hoogte van de door werkgever te betalen vergoeding schriftelijk te melden. Werknemer is verplicht mee te werken aan jaarlijkse controle van de benodigde gegevens voor een goede uitvoering van deze regeling.
9. De vergoeding van de werkgever eindigt automatisch, zonder dat opzegging noodzakelijk is, indien:
 - a. de arbeidsovereenkomst met werknemer eindigt.
 - b. vanaf het moment dat door werknemer geen gebruik meer wordt gemaakt van kinderopvang.
 - c. vanaf het moment dat werknemer niet meer voldoet aan de voorwaarden genoemd in deze regeling.
 - d. vanaf het moment dat de werknemer zich niet houdt aan verplichtingen uit deze overeenkomst.
10. In die gevallen waarin deze regeling niet voorziet, dan wel de toepassing hiervan leidt tot een individueel onbillijke situatie, kan de werkgever ten gunste van de werknemer afwijken.
11. Deze regeling loopt tot 30 juni 2006. Partijen zijn overeengekomen de regeling gedurende de looptijd van deze CAO te evalueren. Met instemming van partijen kan de regeling vervolgens worden verlengd.

Artikel 20D: Levensloopregeling

Iedere werknemer heeft met ingang van 1 januari 2006 het recht deel te nemen aan de levensloopregeling. In bijlage C4 zijn de regels voor de levensloopregeling vastgelegd. Op bedrijfsniveau kan in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging nader invulling gegeven worden aan de doelen die uit de regeling gefinancierd kunnen worden.

3. Vakantieregeling

Artikel 21: Begrippen

Voor de toepassing van deze vakantieparagraaf wordt verstaan onder:

- a. "vakantiejaar": het kalenderjaar;
- b. "maand": een tijdvak van 15 dagen of langer in de desbetreffende kalendermaand;
- c. "werkdag": een dag van maandag tot en met vrijdag waarop de werknemer volgens het normale arbeidsrooster geheel of gedeeltelijk arbeid zou hebben verricht, indien deze niet als vakantiedag zou zijn genoten.

Artikel 22: Loon over vakantiedagen

De werkgever is verplicht aan werknemers over de vakantiedagen waarop zij recht hebben, het voor hen geldende loon door te betalen.

Artikel 23: Vakantiedagen

1. Werknemers met een volledige werkweek hebben recht op 2 2/12 werkdag vakantie per maand dienstverband (zijnde 26 werkdagen per jaar).
Werknemers die gebruik maken van de regeling als bedoeld in artikel 25A hebben in afwijking van het in de vorige zin genoemde aantal dagen recht op 23 1/2 vakantiedagen per jaar.
2. Op de vakantiedagen worden feest- en gedenkdagen als bedoeld in artikel 12 lid 2 sub c, overeenkomstig het in artikel 12 lid 3 bepaalde, in mindering gebracht.
3. De vaste werknemer van 50 jaar en ouder heeft per jaar recht op het bij de leeftijdsgroep waartoe hij behoort vermelde aantal extra vakantiedagen.
50 tot 55 jaar.....1 dag extra;
55 tot 60 jaar.....2 dagen extra;
60 tot 63 jaar.....3 dagen extra;
63 jaar.....4 dagen extra;
64 jaar.....5 dagen extra.
De extra vakantiedagen worden toegekend met ingang van het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarin de werknemer de van toepassing zijnde leeftijd bereikt. De bepalingen in dit lid zijn niet van toepassing voor werknemers die gebruik maken van de regeling als bedoeld in artikel 25A.
4. De vakantiedagen worden in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld. Met het oog op een goede planning van de werkzaamheden dient het onderling overleg voor langere aaneengesloten vakanties tenminste 4 maanden voor opname plaats te vinden.

De werkgever is bevoegd, na overleg met de betrokken werknemer per jaar 2 vakantiedagen verplicht vast te stellen. Daarnaast mogen voor alle werknemers dan wel voor groepen werknemers nog 3 dagen worden aangewezen in overleg met OR/PVT.

De werknemers hebben het recht om 15 werkdagen aaneengesloten op vakantie te gaan.

5. Van de vakantiedagen vermeld in de leden 1 en 2 dient de werknemer jaarlijks 15 dagen op te nemen, zulks voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De vakantiedagen worden in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.
6. In afwijking van lid 5 heeft de werknemer het recht om één maal per 2 jaar 35 werkdagen aaneengesloten op te nemen mits:
 - a. tenminste 12 maanden voor het tijdstip van ingang van het gewenste verlof het verzoek hiertoe bij de werkgever is ingediend en de periode in overleg tussen werkgever en werknemer wordt overeengekomen en vastgesteld;
 - b. hiervoor voldoende vakantiedagen worden opgebouwd voor de ingang van deze verlofperiode.

Als dit verlof is vastgesteld kan de werkgever zich niet meer op het bedrijfsbelang beroepen om de verlofperiode te wijzigen.

7. Bij een dienstverband voor een gedeelte van het jaar en/of met een onvolledige werkweek geldt naar evenredigheid aanspraak op voornoemde vakantiedagen. Bij beëindiging van het dienstverband worden eventueel te veel of te weinig genoten vakantiedagen verrekend.

Artikel 24: Vakantietoeslag

1. Een werknemer heeft aanspraak op een vakantietoeslag ten bedrage van 8,25% van het ten laste van de werkgever komende loon, alsmede van het loon dat ten laste van de werkgever gekomen zou zijn gedurende de periode waarop deze werknemer tijdens de dienstbetrekking krachtens de Ziektewet, hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, van de Wet arbeid en zorg en de Werkloosheidswet aanspraak op een uitkering heeft, met uitzondering van de beloning voor overwerk en vakantietoeslag.
2.
 - a. De vakantietoeslag waarop de werknemer, voor zover een en ander tot en met 28 februari van het lopende kalenderjaar opeisbaar is geworden, aanspraak heeft verworven, wordt in de maand april uitbetaald, behoudens het bepaalde onder b en met uitsluiting van artikel 17 lid 2 van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag.
 - b. Bij het einde van de dienstbetrekking wordt aan de werknemer het bedrag aan vakantietoeslag uitbetaald, waarop hij op dat tijdstip aanspraak heeft verworven.

Artikel 24A: Afrekening vakantierechten

1. De aanspraak op vakantie verjaart door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, overeenkomstig artikel 7:642 van het Burgerlijk Wetboek.
2. Indien bij beëindiging der dienstbetrekking een werknemer meer dan wel minder vakantierechten heeft genoten, dan hem overeenkomstig de bepalingen van de CAO

toekomen, wordt het eventueel te veel of te weinig genoten deel tussen werkgever en werknemer verrekend op basis van het loon over deze vakantiedagen. Schadevergoeding ter vervanging van niet of niet op de juiste wijze verleende vakantie is echter niet toegelaten, zolang de dienstbetrekking duurt.

3. De werkgever is verplicht bij beëindiging van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring uit te reiken, waaruit de duur van de vakantie en van het verlof zonder behoud van loon blijkt, welke aan de werknemer op dit tijdstip nog toekomen.

Artikel 25: Vakantierechten tijdens ziekte en verzuim zonder loonbetaling

In afwijking van het in artikel 7:635 van het BW bepaalde geldt het volgende:

1. Bij ziekte in de zin van de Ziektewet behoudt de werknemer de aanspraak op hem volgens deze paragraaf toekomende vakantierechten gedurende een jaar. Bij ziekte c.q. arbeidsongeschiktheid worden slechts vakantierechten opgebouwd over de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid. De duur der onderbrekingen wordt tezamen geteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 31 dagen opvolgen.
2. De werknemers behouden hun aanspraak op vakantie over perioden waarop geen recht op loon bestaat:
 - a. Omdat met toestemming van de werkgever onbetaald verlof is genoten ten behoeve van deelname aan bijeenkomsten van de vakorganisatie waarvan betrokkene lid is, alsmede voor deelname aan in artikel 34 bedoelde bijeenkomsten.
 - b. Omdat de werknemer tijdens het dienstverband onvrijwillig werkloos is.
 - c. Omdat onbetaald verlof is genoten ten behoeve van deelname aan vergaderingen van politieke en/of PBO-organen waarvan betrokkene lid is.
 - d. Omdat een vrouwelijke werknemer de bedongen arbeid niet verricht wegens zwangerschap of bevalling.

3A. Regeling seniorenverlof

Artikel 25A: Verlof oudere werknemers

Oudere werknemers kunnen op basis van onderstaande regeling korter gaan werken.

1. Werknemers die de leeftijd van 55 jaar bereiken, kunnen met ingang van de 1e dag van de maand na het bereiken van die leeftijd gebruik maken van een seniorenverlofregeling, mits zij voorafgaande aan de dag met ingang waarvan gebruik gemaakt wordt van deze regeling:
 - a. in de 10 voorafgaande kalenderjaren ten minste in elk jaar in dienstverband bij een werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 1 gewerkt hebben, met dien verstande dat perioden waarin de werknemer arbeidsongeschikt geweest is in de zin van de ZW of WAO dan wel een uitkering ingevolge de WW heeft genoten, worden meegeteld, en
 - b. in de 10 voorafgaande kalenderjaren tenminste 260 weken en in het laatste voorafgaande kalenderjaar tenminste 26 weken persoonlijk arbeid hebben verricht bij een

werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 1, met dien verstande dat perioden waarin de werknemer arbeidsongeschikt geweest is in de zin van de ZW worden meegerekend alsmede gedurende het laatste kalenderjaar perioden waarover een WW-uitkering is verstrekt, mits deze aansluiten aan of een onderbreking vormen van perioden gedurende welke de werknemer in dienst is geweest van een werkgever als hiervoor bedoeld.

2. Hetseniorenverlof bedraagt 10 procent van de in artikel 13 lid 1 vastgestelde normale arbeidstijd per jaar op de dagen maandag tot en met vrijdag, zijnde 26 dagen per jaar. Bij ziekte c.q. arbeidsongeschiktheid wordt slechts seniorenverlof opgebouwd over de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid. De duur der onderbrekingen wordt tezamen geteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 31 dagen opvolgen.
3. Van de dagen zoals vermeld in lid 2 moet één maal per twee weken een vaste dag in de week kunnen worden genoten. Werkgever en werknemer kunnen na overleg overeenkomen dat een andere dan deze vaste dag binnen de periode van 2 weken zal worden genoten. De vaststelling van deze dag geschiedt altijd voor ingang van de periode van 2 weken waarbinnen verschuiving van de vaste dag zal gaan plaatsvinden.
Werkgever en werknemer kunnen na instemming van de werknemer overeenkomen de verlofdagen anders dan éénmaal per twee weken vast te stellen.
4. De werkgever is verplicht het loon over deze verlofdagen door te betalen.
5. Het is de werkgever niet toegestaan een werknemer die gebruik maakt van deze verlofregeling meer uren te laten werken dan de in artikel 13 lid 1 vastgestelde normale arbeidstijd per jaar op de dagen maandag tot en met vrijdag waarover recht op het in lid 2 genoemde seniorenverlof bestaat.
6. De werknemer meldt het voornemen om gebruik te maken van deze verlofregeling tenminste drie maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever.
7. Het recht op verlof als bedoeld in lid 2 eindigt, zodra de leeftijd is bereikt waarop recht op deelname aan de regeling voor volledige vervroegde uittreding ontstaat.
8. In het landelijk regulier overleg tussen partijen bij deze CAO zal jaarlijks voor 1 oktober evaluatie van deze verlofregeling plaatsvinden. Daarbij komen aan de orde de herbezetting van vrijgekomen uren die als gevolg van deelname aan deze seniorenverlofregeling zijn ontstaan en de financiële rapportage over de afgelopen periode. Indien als gevolg van de verhoging van de vut-leeftijd de financiering van de regeling ontoereikend is, zullen partijen overleg voeren over aanpassing van de financiering of van de rechten.
9. Ter financiering van de seniorenverlofregeling reserveert de werkgever met ingang van 1 januari 2000 0,65% van de loonsom van zijn werknemers.

4. Regeling inzake ziekte en ongeval

Artikel 26: Algemene bepalingen bij ziekte en ongeval

De werknemer die op grond van gemoedsbezwaren van de hem bij de Ziektewet of de Arbeidsongeschiktheidswet opgelegde verplichtingen is vrijgesteld, kan tegenover de werkgever aanspraak maken op hetgeen hem volgens het bepaalde in het volgende artikel van de zijde van de werkgever zou toekomen, indien hij van bedoelde verplichtingen niet was vrijgesteld.

Artikel 26A: Verzuimbegeleiding

1. De werknemer maakt tijdens eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid aanspraak op verzuimbegeleiding welke voortvloeit uit de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) en dient te voldoen aan de verplichtingen volgens de WVP.
2. Per bedrijf wordt een verzuimprotocol opgesteld welke overeenkomstig de Wet op de Ondernemingsraden voor instemming wordt voorgelegd aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.

Artikel 27: Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht ^{4) 5)}

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

1. Voor de vaststelling van de hoogte van het naar tijdruimte vastgestelde loon genoemd in de leden van dit artikel en bijbehorende bijlage F1 leden 1 en 2 wordt uitgegaan van de bepalingen opgenomen in artikel 7:629 BW, te weten het loon waarop de werknemer - ware hij niet arbeidsongeschikt geworden - aanspraak had kunnen maken.
2. Werknemers waarvan het dienstverband tijdens arbeidsongeschiktheid eindigt hebben geen recht op de wettelijke loondoorbetalingverplichting zoals genoemd in artikel 7:629 BW, alsmede de aanvullingen zoals in dit artikel vermeld.
3. Volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemers die binnen de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) instromen, hebben recht op de aanvullingen op de loondoorbetalingverplichting zoals in dit artikel opgenomen.
4. Loondoorbetalingverplichtingen eerste periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)
 - a. Tijdens de eerste 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - b. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.

5. Loondoorbetalingverplichtingen tweede periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)
 - a. Tijdens de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - b. Indien de werknemer verzekerd is voor het Pluspakket als bedoeld in bijlage F heeft hij recht op een aanvulling van 10%, mits sprake is van nakoming van WVP-verplichtingen.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
6. Loondoorbetalingverplichtingen tweede jaar van arbeidsongeschiktheid
 - a. Tijdens het 2e jaar van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 75% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Indien de werknemer voldoende mede-werking verleent aan de reïntegratieverplichtingen volgens de WVP wordt de aanvulling verhoogd tot 85% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - b. Indien de werknemer verzekerd is voor het Pluspakket als bedoeld in bijlage F heeft hij recht op een aanvulling van 15%, mits sprake is van nakoming van WVP-verplichtingen.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
7. Loondoorbetalingverplichtingen werknemers minder dan 35% arbeidsongeschikt
 - a. Indien de werknemer in aansluiting op de periode van arbeidsongeschiktheid genoemd in lid 6 van dit artikel volgens het UWV arbeidsongeschikt is of eerder als dit objectief is vastgesteld, maar minder dan 35%, en zolang het dienstverband gecontinueerd wordt bij dezelfde werkgever, ontvangt de werknemer 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon gedurende maximaal 5 jaar.
 - b. Om aanspraak te kunnen maken op het gestelde onder a hebben werknemer en werkgever op grond van de Wet Verbetering Poortwachter de inspanningsverplichting om een reïntegratietraject in gang te zetten.
 - c. Indien de werknemer verzekerd is voor het Pluspakket als bedoeld in bijlage F is lid 8 tevens van toepassing.
 - d. Zie voor de ontslagmogelijkheid artikel 7A.
8. Aanvulling tijdens het derde tot en met zevende WIA-jaar
 - a. Indien de werknemer verzekerd is voor het Pluspakket als bedoeld in bijlage F heeft deze werknemer bij ongeschiktheid tot werken wegens ziekte langer dan 104 weken, voor zover en zolang de werknemer ongeschikt is en blijft tot het verrichten van arbeid, vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid in de zin van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), recht op een aanvulling ter hoogte van 10%, mits sprake is van nakoming van WVP-verplichtingen.
 - b. Het recht op aanvulling als bedoeld onder a vervalt, als UWV de WIA-uitkering intrekt dan wel beëindigt, tenzij de intrekking dan wel beëindiging van de WIA-uitkering wordt veroorzaakt doordat de werknemer tussen 0 en 35 procent arbeidsongeschikt wordt bevonden.

9. Voor de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden tussen 1 januari 2004 tot en met 31 december 2005 geldt een overgangsregeling. Deze regeling is opgenomen in bijlage F1.
10. Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvulling op de loondoorbetaling verplichting als bedoeld in de vorige leden geldt, dat de werknemer niet meer zal ontvangen dan het overeengekomen naar tijdsruimte vastgestelde loon.
11. Voor de vaststelling van aanvulling op de uitkeringen als genoemd in bijlage F1, lid 3 worden onder deze uitkeringen mede begrepen uitkeringen en/of inkomsten die hierop in mindering zijn gebracht.
12. Indien en zodra de Ziektewetuitkering via de werkgever wordt uitgekeerd en deze uitkeringen na aftrek van de voorgeschreven inhoudingen hoger zijn dan het voor de werknemer geldende loon, is de werkgever verplicht ook het meerdere aan de werknemer uit te betalen.
13.
 - a. De werkgever is bevoegd de betalingsverplichtingen die voortvloeien uit lid 1 tot en met 12 op te schorten voor de tijd gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan de in deze paragraaf gegeven voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
 - b. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven binnen vier dagen nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan gerezen is of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
14. De werkgever heeft op grond van artikel 6:107a van het Burgerlijk Wetboek een zelfstandig verhaalsrecht in geval van arbeidsongeschiktheid van een werknemer, veroorzaakt door een aansprakelijk te stellen derde.
15. Er bestaat een afzonderlijke regeling inzake arbeidsongeschiktheid. Hiervoor wordt/is door een aantal partijen in de agrarische sector een aparte CAO afgesloten (CAO-Szas). De werkgever die niet bij de CAO-Szas is aangesloten dient zijn werknemer dezelfde aanspraken onder dezelfde voorwaarden aan te bieden zoals opgenomen in de CAO-Szas (zie bijlage F).

5. Pensioenen

Artikel 28: Pensioenregeling

1. Werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van de bepalingen van de Statuten en Reglementen van de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL), voorzover op hen betrekking hebbend. De pensioenregeling in dit Fonds voorzien, is op de werknemers van toepassing (zie bijlage C2). De regeling is niet van toepassing voor medewerkers van het centraal kantoor van de CBAB.
2. Deelname is verplicht met inachtneming van het gestelde in deze pensioenregeling.

Artikel 28A: BPL-Plus Pensioen

Er bestaat sinds 1 juli 2003 een BPL-plus pensioenregeling die de werknemer de mogelijkheid biedt het pensioen op individuele basis aan te vullen (zie bijlage C3).

6. Overige bepalingen van sociale aard

Artikel 29: Gedragslijn bij fusie, reorganisatie en bedrijfsbeëindiging

Ingeval van fusie, reorganisatie dan wel beëindiging van de onderneming, zal de werkgever tijdig met de bij deze CAO betrokken werknemersorganisaties contact opnemen over de rechtspositie, waarin een sociaal plan begrepen kan zijn, van de bij hem in dienst zijnde werknemers, met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 29A: Vakbondscontactpersoon en vakbondsfaciliteiten

1. De werkgever zal de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO, in de gelegenheid stellen om, in overleg, een bezoldigde bestuurder toe te laten in zijn onderneming.
2. Werknemersorganisaties kunnen een of meer vakbondscontactpersonen aanwijzen en maken deze persoon of personen kenbaar aan de werkgever.
3. De werkgever stelt de vakbondscontactpersoon maximaal 10 dagen onbetaald verlof ter beschikking om aan vakbondsactiviteiten deel te nemen.
4. De werkgever draagt er zorg voor dat de contactpersonen niet uit hoofde van hun functie of activiteiten als contactpersonen in een positie in de onderneming worden benadeeld, zulks bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.
5. Bij een klacht van een contactpersoon ter zake van het bovenstaande kan deze het oordeel vragen van partijen die deze overeenkomst hebben afgesloten.
6. De werkgever zal aan de personen bedoeld in de leden 1 en 2, voor uitoefening van hun functie faciliteiten verlenen, zoals het beschikbaar stellen van vergaderruimte, indien aanwezig in het bedrijf.
7. De werkgever is gehouden de leden van een bond die uitgenodigd zijn tot het bijwonen c.q. volgen van statutaire vakbondsvergaderingen of congressen vrijaf te geven zonder behoud van loon, en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten tot het volgen van cursussen zonder behoud van loon. Vergaderingen met de leden binnen de onderneming vinden zoveel mogelijk plaats in aansluiting op de werktijd.
8. Werknemers die lid zijn van een werknemersorganisatie kunnen aanspraak maken op een fiscaal vriendelijke tegemoetkoming in de lidmaatschapskosten van de werknemers-organisatie door hiervoor een verzoek bij de werkgever in te dienen. De voorwaarden zijn opgenomen in het Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie (bijlage H). In deze bijlage is ook een voorbeeld van het declaratieformulier opgenomen.

Artikel 30: Vacaturemelding

Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, zal de werkgever alle daarvoor van belang zijnde vacatures kenbaar maken aan het desbetreffende CWI. Nadat in een zodanige vacature op een andere wijze dan via bemiddeling door het CWI is voorzien zal de werkgever hiervan aan het CWI mededeling doen.

Artikel 31: Wederindienstneming

1. Indien aan de in lid 2 vermelde voorwaarden is voldaan, zal de werkgever binnen zes maanden na de beëindiging van het dienstverband voor bepaalde tijd geen werknemer in dienst nemen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, dan nadat hij de werknemer van wie het dienstverband aldus is beëindigd, in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden te hervatten.
2. De in lid 1 genoemde voorwaarden zijn de volgende:
 1. In de 24 maanden voorafgaand aan de datum beëindiging van het laatste dienstverband moeten ertussen de desbetreffende werkgever en werknemer gedurende in totaal minstens 12 maanden een of meer dienstverbanden hebben bestaan.
 2. Het laatste dienstverband is beëindigd door opzegging van werkgeverszijde, of is ingeval van een dienstverband voor bepaalde tijd of een bepaald werk van rechtswege beëindigd.
3. De hervatting van de werkzaamheden geschiedt op dezelfde of gunstiger voorwaarden als laatstelijk voor de werknemer golden.
4. Indien voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard het aantal werknemers dat de werkgever in de gelegenheid dient te stellen het werk te hervatten, groter is dan het aantal werknemers waarvoor de werkgever op basis van de arbeidsbehoefte werk beschikbaar heeft, stelt de werkgever allereerst degenen met het langste arbeidsverleden bij de werkgever in de gelegenheid het werk te hervatten.
5. Hetgeen in voorgaande leden is bepaald, is niet van toepassing ingeval CWI, in een door hem verleende toestemming tot beëindiging van de arbeidsverhouding geen of een anders luidende voorwaarde in verband met hervatting van werkzaamheden heeft verbonden.

Artikel 32: Antidiscriminatie

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

Artikel 32A: Ongewenste intimiteiten

1. De werkgever is gehouden een zodanig beleid te voeren dat de werknemers in de werkorganisatie zoveel mogelijk worden gevrijwaard voor ongewenste intimiteiten.
2. Van ongewenste intimiteiten is sprake, indien:
 - een werknemer door oneigenlijk gebruik van het gezag, waaraan betrokkene krachtens haar/zijn arbeidsovereenkomst is onderworpen, uitdrukkelijk tegen haar/zijn wil wordt gedwongen ongewenste gedragingen of
 - een werknemer in de werksituatie wordt geconfronteerd met woorden of daden op seksueel gebied, waarvan deze duidelijk laat blijken en/of de pleger redelijkerwijs moet begrijpen, dat de werknemer deze ongewenst vindt.
3. Geadviseerd wordt om in voorkomende gevallen contact op te nemen met het algemeen maatschappelijk werk in de woonplaats of aangrenzende gemeente.

Artikel 33: Arbeidsgezondheidskundig onderzoek

1. Werknemers kunnen, volgens de volgende staffel, voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten verrichten:
 - vanaf 25 t/m 34 jaar : éénmaal per 5 jaar;
 - vanaf 35 t/m 49 jaar : éénmaal per 2 jaar;
 - vanaf 50 jaar : jaarlijks.

Werknemers hebben in de periode van het 25ste tot en met het 34e jaar twee maal de gelegenheid om bovengenoemd onderzoek te laten verrichten.
2. De eerste 4 uur van de benodigde tijd voor het in lid 1 bedoelde onderzoek is voor rekening van de werknemer.
3. De werkgever is verplicht om werknemers die regelmatig spuitwerkzaamheden met giftige stoffen verrichten, in de gelegenheid te stellen om jaarlijks door middel van een medisch onderzoek te laten vaststellen of zij deze werkzaamheden zonder bezwaar kunnen verrichten. Op verzoek van de werknemer, die in het bezit is van een met een spuitlicentie, mag tijdens het medisch onderzoek ook het bloed worden onderzocht. De kosten van dit onderzoek zijn voor rekening van de werkgever.
4. De onderzoeken genoemd in lid 1 en 2 worden uitgevoerd door Stigas of door een andere bedrijfsgezondheidsdienst.

Artikel 33A: Beschermings- en beschuttingsmiddelen

1. De werkgever is gehouden aan de werknemer die met chemische en spuitmiddelen moet werken, deugdelijke beschermings- en beschuttingsmiddelen ter beschikking te stellen en er zorg voor te dragen dat deze regelmatig afdoende worden gereinigd.
2. De werknemer is gehouden de door de werkgever ter beschikking gestelde beschermings- en beschuttingsmiddelen doelmatig te gebruiken en zorgvuldig te beheren.

Artikel 33B: Spuitdiploma

De werkgever ziet er op toe dat de werknemer die spuitwerkzaamheden verricht, een spuitdiploma heeft.

Artikel 33C: Werken met asbest

1. Het werken met asbest kan alleen geschieden overeenkomstig de hiervoor gestelde wettelijke bepalingen en regelgeving.
2. Het volgen van de wettelijk verplichte cursus inzake het werken met asbest, kan alleen geschieden in onderling overleg tussen werknemer en werkgever en op basis van vrijwilligheid en impliceert dat de werknemer na het met goed gevolg afleggen van bedoelde cursus, ook de betreffende werkzaamheden wil uitvoeren.

Artikel 34: Prepensioneringsverlof en educatief verlof ⁶⁾

1. Prepensioneringsverlof
 - a. Werknemers van 58 jaar of ouder hebben per jaar recht op maximaal 5 dagen onbetaald verlof voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering, indien die cursus wordt georganiseerd door de vakbeweging, of wordt gegeven in het kader van het project "Pensioen in Zicht", dan wel wordt georganiseerd door een instelling die daartoe door het bestuur van Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid is erkend.
 - b. De verlofdagen, opgenomen ingevolge het bepaalde onder a, komen in mindering op de extra vakantiedagen ingevolge artikel 23 lid 3 tot een maximum van laatstgenoemde dagen.
 - c. De extra vakantiedagen ingevolge artikel 23 en de verlofdagen bedoeld onder a mogen tezamen het aantal van 5 niet overschrijden.
 - d. Een werknemer die reeds tijdens een voorgaand jaar het onder a genoemde maximum aantal verlofdagen heeft genoten, kan hierop niet opnieuw een beroep doen.

2. Educatief verlof

De werknemers hebben per jaar recht op maximaal 5 dagen onbetaald verlof voor het volgen van algemene cursussen die gegeven worden door één of meer organisaties die partij zijn bij deze CAO dan wel door een hiermee verbonden jongerenorganisatie, of voor het volgen van een andere, in algemene zin op de agrarische bedrijfstak gerichte cursus, die door het bestuur van Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid is erkend.

Artikel 34A: Scholingsverlof ⁷⁾

1. Werknemers hebben per jaar recht op maximaal 10 dagdelen betaald verlof voor het volgen van cursussen waarvoor toestemming is gegeven door het regulier overleg voor scholing vermeld in lid 4.
2. Ter financiering van de reis- en cursuskosten en het noodzakelijk loonverzuim in verband met het volgen van bovengenoemde cursussen reserveert de werkgever 0,3% van de loonsom van zijn werknemers.

3. De keuze van te volgen cursus(sen) geschiedt in overleg tussen werkgever en werknemer.
4. Er is een regulier overleg voor scholing, dat is samengesteld uit vertegenwoordigers van de CAO-partijen. In het regulier overleg wordt bepaald, welke cursussen en opleidingen in aanmerking komen voor financiering uit de in lid 2 vermelde reservering. Tevens beoordeelt het regulier overleg scholingsplannen en beoordeelt zij of de hoogte van het reserveringspercentage dient te worden aangepast.

Artikel 34B: Vakonderwijs

De werkgever is verplicht aan werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 2 en 3, die ingevolge het leerlingstelsel (de beroepspraktijkvorming in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg) voor de land- of tuinbouw onderwijs volgen, de kosten te vergoeden op basis van € 612,60 per cursusjaar bij een volledig dienstverband. Voor werknemers met een gedeeltelijke werkweek wordt de vergoeding naar evenredigheid bepaald tot een minimum van € 476,47 per cursusjaar.

Artikel 34C: Werkoverleg

1. In ondernemingen, waar geen ondernemingsraad is ingesteld, zal de werkgever regelmatig, doch tenminste twee maal per jaar, overleg voeren met het personeel over de personeelsbehoefte, het personeelsbeleid en de kwaliteit van de arbeid.
2. Werknemers die het personeel vertegenwoordigen in dit overleg, genieten dezelfde rechtsbescherming als een lid van een ondernemingsraad.

Artikel 35: Nevenarbeid

Een werknemer met een volledige dienstbetrekking mag daarnaast geen betaalde arbeid voor derden verrichten, voorzover deze werkzaamheden als behorende tot het normale werkterrein van de Bedrijfsverzorgingsdienst kunnen worden gerekend en de werkgever schriftelijk bezwaar heeft gemaakt tegen het verrichten van bedoelde nevenarbeid.

Artikel 36: Sociaal Fonds Colland Arbeidsmarktbeleid

1. Er bestaat een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake Sociaal Fonds Colland Arbeidsmarktbeleid (CAO-Colland). Partijen bij deze CAO zijn deze afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen met andere agrarische sectoren. Zie voor nadere informatie bijlage G.
2. Werkgevers zijn ingaande 1 januari 2005 een financiële bijdrage verschuldigd aan de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid. De actuele premies zijn te vinden op de website van Colland: www.colland.nl.
3. Het B-deel van de CAO-Colland omvat premies welke overeenkomstig de voorwaarden van CAO-Colland worden vastgesteld door CAO partijen betrokken bij de CAO Bedrijfsverzorgingsdiensten. De premie voor CAO-advisering wordt per 1 januari 2005 bepaald op 0,01% van de heffingsgrondslag als bedoeld in artikel 36 C. Voor het overige worden de premies per 1 januari 2005 vastgesteld op 0%.

Artikel 36C: Heffingsgrondslag

1. De jaarlijkse heffing genoemd in artikel 36 wordt berekend naar het BTER-loon als bedoeld in artikel 1A sub x. Als maximum dagloon per dag wordt aangehouden anderhalf maal het maximum premiedagloon waarover de premies werknemersverzekeringen worden geheven.
2. Over tijdvakken van arbeidsongeschiktheid gelegen na het tijdvak van 104 weken als bedoeld in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek is over deze tijdvakken ontvangen uitkeringen ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) of daarmee naar de aard en strekking gelijk te stellen uitkeringen of loonbetalingen geen heffing verschuldigd.

6. Slotbepalingen

Artikel 37: Tussentijdse wijzigingen

Indien gedurende de geldigheidsduur van deze CAO zich buitengewone omstandigheden voordoen, welke naar het oordeel van één of meer partijen aanleiding moeten zijn tot tussentijdse wijzigingen in deze CAO, zal op verzoek van de meest gerede partij een vergadering bijeengeroepen worden van de partijen bij deze CAO.

Artikel 38: Geldigheidsduur

Deze CAO geldt voor de periode van 1 juli 2004 tot en met 30 juni 2006.

Bijlage A Protocolafspraken CAO-partijen

1. Regulier overleg

Partijen bij de CAO zijn van oordeel dat de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de bedrijfstak en daarbuiten een onderwerp van gezamenlijke bespreking van de ondernemers en de werknemersorganisaties dient te vormen.

Zij erkennen dat de zorg voor de werkgelegenheid in de bedrijfstak een van de doelstellingen 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 ten minste twee maal per jaar op regionaal niveau en twee maal per jaar op landelijk niveau, de werkgelegenheidssituatie in de bedrijfstak en daarbuiten bespreken.

De onderwerpen die in het bedoelde overleg besproken kunnen worden, zijn onder meer de volgende:

- de ontwikkeling van het aantal in de agrarische sector werkzamen, onderscheiden naar werknemers, zelfstandigen met en zonder personeel en meewerkende gezinsleden;
- de omstandigheden waaronder in de sector het werk wordt verricht, respectievelijk de inkomensvorming plaatsvindt in vergelijking met die in andere sectoren;
- de mogelijkheid om, binnen de daaraan gestelde economische grenzen, het aantal arbeidsplaatsen in de sector uit te breiden en de kwaliteit ervan te verbeteren;
- de mogelijkheid van maatregelen gericht op uitbreiding van de werkgelegenheid in de sector met name voor oudere, jongere en zo mogelijk ook voor gehandicapte werkers;
- de vraag of het mogelijk en gewenst is de betekenis van het leerlingstelsel (de beroepspraktijkvorming in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg) in de sector te vergroten;
- de bevordering van de op de algemene vorming en op de functievereisten gerichte onderwijs en scholingsprogramma's voor degenen die al in de sector werkzaam zijn;
- de evaluatie van de regeling seniorenverlof, herbezetting van vrijgekomen uren als gevolg van de regeling en financiering van de regeling;
- de positie van het uitzendwerk binnen de bedrijfstak;
- eventuele knelpunten als gevolg van de nieuwe Arbeidstijdenwet;
- gevolgen van invoering van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid;
- werkdrukproblematiek;
- scholing (zie artikel 34 A van deze CAO).

2. Arbeid en Zorg

Met ingang van 1 december 2001 is de Wet Arbeid en Zorg in werking getreden. Een aantal verlofregelingen zijn in deze wet gebundeld. Hieronder zullen in het kort de belangrijkste regelingen worden behandeld met de consequenties daarvan voor onze organisatie. Waar in de nieuwe CAO afspraken zijn gemaakt over de betreffende verlofregeling, zal dit worden aangegeven.

1. Adoptieverlof

Dit is een nieuwe vorm van verlof.

Ouders hebben recht op 4 weken aaneengesloten verlof, bij adoptie van een kind. Het gaat hierbij om een regeling zonder behoud van loon. Ook als meerdere kinderen in één keer worden geadopteerd, blijft het maximum van 4 weken tellen. Het verlof kan ingaan twee weken voordat het kind feitelijk wordt overgedragen aan de ouders.

Overigens is het mogelijk om een uitkering aan te vragen bij UWV voor deze 4 weken.

2. Calamiteitenverlof

Een werknemer kan, met behoud van loon, een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, verlof opnemen. Hieronder kan worden verstaan:

Een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden.

- De uitoefening van actief kiesrecht.
- De bevalling van de echtgenote / partner.
- Het overlijden en lijkbezorging van één van zijn huisgenoten of bloed- en aanverwanten in rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.

3. Kraamverlof

Na de bevalling heeft de vader (of erkennende partner) recht op 2 dagen verlof binnen 4 weken na de bevalling, met behoud van loon (zie artikel 19 lid 1 sub 3e van deze CAO).

4. Kortdurend zorgverlof

Een werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van één van de volgende personen:

- Echtgenoot / partner;
- Inwonend kind;
- Pleegkind;
- Ouder.

Dit verlof bedraagt per jaar maximaal twee maal de arbeidsduur per week. Dus bij een fulltime dienstverband komt dit neer op 10 dagen per jaar.

Het kortdurend verlof kan door de werkgever worden tegengehouden op grond van zwaarwegend bedrijfsbelang, zodat het belang van de werknemer in redelijkheid en billijkheid daarvoor moet wijken.

De werknemer kan het verlof opnemen met behoud van 70% van zijn loon.

5. Langdurend zorgverlof

Met ingang van 1 juni 2005 krijgen werknemers het wettelijk recht onbetaald verlof op te nemen om te zorgen voor een levensbedreigend zieke partners, kind of ouder. De totale duur van dit zorgverlof is maximaal 6 keer de wekelijkse arbeidsduur in een periode van 12 achtereenvolgende maanden, bij voorkeur op te nemen in deeltijd. De werkgever kan vanwege zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dit recht weigeren.

6. Ouderschapsverlof

Deze regeling bestond al en is overgenomen in de Wet Arbeid en Zorg. Er mag maximaal 13 maal de arbeidsduur per week worden opgenomen.

In beginsel dient dit verlof in een periode van maximaal 6 maanden, waarbij per week ten hoogste de helft van de arbeidsduur kan worden opgenomen. Van dit laatste kan worden afgeweken, in die zin dat de werknemer de werkgever kan verzoeken om:

- Verlof voor een langere periode dan 6 maanden.
- Het verlof op te delen in ten hoogste drie perioden, waarbij iedere periode ten minste een maand bedraagt.
- Meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.

Het verzoek om het verlof op te delen in ten hoogste drie perioden, is een nieuwe bepaling. Overigens kan de werkgever een verzoek tot afwijking van de hoofdregel alleen afwijzen als een zwaarwegend bedrijfsbelang zich tegen toewijzing verzet. (zie artikel 20B van de CAO).

3. Zeggenschap over eigen arbeidsvoorwaarden

Gedurende deze CAO zal een werkgroep zich bezig houden met een onderzoek naar invoering van een CAO à la Carte. Eventuele invoering hiervan zal besproken worden tijdens de volgende CAO onderhandelingen. Hierbij kunnen in een systeem een aantal arbeidsvoorwaarden tegen elkaar worden uitgeruild, b.v. het aanwenden van de bovenwettelijke vakantiedagen voor andere doeleinden.

4. Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid

De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid verbiedt onderscheid op grond van leeftijd bij het verrichten van arbeid, beroep en beroepsonderwijs. Het onderscheid is alleen toegestaan als het objectief gerechtvaardigd kan worden.

Onder objectieve rechtvaardiging wordt verstaan dat het gemaakte onderscheid:

- een zwaarwegend doel moet dienen en aan een werkelijke behoefte van de onderneming moet beantwoorden;
- (het meest) geschikt en passend is om het gestelde doel te bereiken;
- noodzakelijk is om het doel te bereiken.

Met in achtneming van vorenstaande zijn partijen overeengekomen uitvoering te geven aan het hieromtrent gestelde. Gelet op de intentie van de wetgeving terzake alsmede de complexiteit en reikwijdte van dezelfde wetgeving vindt een gefaseerde toetsing van artikelen zoals in deze CAO opgenomen plaats. Partijen zijn zich ook bewust van de hieromtrent lopende ontwikkelingen en zullen derhalve de uitspraken van de Commissie Gelijke Behandeling nauwgezet volgen. Een proactieve opstelling van partijen wordt voorgestaan. Indien gedurende de looptijd van deze CAO een beroep wordt gedaan op de Wet gelijke behandeling zullen partijen nader overleg met elkaar voeren.

Voorts stellen partijen vast dat de ontwikkelingen op het gebied van de sociale voorzieningen zich in snel tempo opvolgen. Hierbij dient onder meer gedacht te worden aan de ontwikkelingen op het gebied van de arbeidsongeschiktheid (WIA), de fiscale ontwikkelingen en de gevolgen daarvan voor pensioen en prepensioen en in relatie daarmee de mogelijkheid voor het ontwikkelen van een levensloopregeling. Partijen zijn van oordeel dat deze ontwikkelingen betrokken moeten worden bij het nader uitvoeren van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid.

5. Seniorenregeling

Door het verschuiven van de VUT-gerechtigde leeftijd naar 62 jaar ontstaat het probleem dat werknemers tussen hun 60e en 62e jaar in de huidige regeling weer voltijds aan het werk moeten. Partijen hebben de intentie om bij de onderhandelingen voor de nieuwe CAO de aanpassing van de bestaande seniorenregeling mee te nemen.

Bijlage B1 Functiematrix

Functieraster toerentiefuncties CAO Agrarische Bedrijfsverzorging				
Functiegroepen	Agrarisch	Niet-agrarisch	Voorbeeldfuncties	Voorbeeldfuncties ondersteunende diensten
Groep 9 190,5 - 215	Senior Werkverdelers			
Groep 8 165,5 - 190	Werkverdelers			ICT Medewerker Projectcoördinator
Groep 7 140,5 - 165	Binnendienstmedewerker - commercieel			
Groep 6 115,5 - 140	1e Bedrijfsverzorger		Teeltchef	Medewerker Crediteuren
Groep 5 95,5 - 115	Bedrijfsverzorger A	Bedrijfsverzorger A	Allround Dierverzorger	Vestigingsmedewerker Admin. Medewerker P&O
Groep 4 75,5 - 95	Bedrijfsverzorger B	Bedrijfsverzorger B	Chauffeur Binnenland	Telefoniste
Groep 3 55,5 - 75	Assistent Bedrijfsverzorger		Agrarisch Medewerker	Admin. Medewerker Dataverwerking
Groep 2 35,5 - 55	Medewerker Agri-service		Asst. Agrarisch Medewerker	Medewerker Huishoudelijke dienst
Groep 1 1 - 35	Oogstmedewerker		Oogstmedewerker	

Bijlage B2 Modelbeoordelingsformulier

Instructie

In het kader van de procedure zoals omschreven in artikel 4A de leden 5 en 6 van deze CAO, is in deze bijlage een model beoordelingsformulier opgenomen. In overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging kan een ander beoordelingssysteem worden afgesproken.

Formulier en toelichting

Een beoordelingssysteem moet duidelijk maken dat er een samenhang bestaat tussen individuele beloning en de individuele wijze van functie-uitoefening. Op basis van de beoordeling wordt een beslissing genomen over het al dan niet toekennen van een trede. Bij een beoordelingsgesprek wordt er van uitgegaan dat de taken en bevoegdheden van een functie bij de werknemer bekend zijn. Een functiebeschrijving is een duidelijk voorbeeld van een goed vastgelegde taakomschrijving.

De toepassing van het beoordelingsformulier

1. Het is belangrijk dat de werknemer weet wat er van hem wordt verwacht. Een beoordeling wordt minimaal één keer per jaar gegeven. Aan de hand van de functiebeschrijving moet de direct leidinggevende zijn verwachtingen zo concreet mogelijk aangeven.
2. De direct leidinggevende beoordeelt iedere werknemer aan de hand van vijf gezichtspunten.
3. De direct leidinggevende voegt een motivering toe (bij onder de maat en boven verwachting is dit verplicht).
4. De direct leidinggevende geeft tijdens het beoordelingsgesprek een mondelinge toelichting op de beoordeling en maakt met de werknemer afspraken.
5. Deze afspraken worden ingevuld in de daarvoor gereserveerde ruimte van het formulier.
6. Als alle gezichtspunten zijn beoordeeld, bepaalt de direct leidinggevende een totaal score. Indien op twee of meer gezichtspunten onder de maat zijn en er een tussentijdse gesprek is geweest, is het mogelijk geen trede toe te kennen. Indien er vier of meer scores boven verwachting zijn en het maximum van de groep is nog niet bereikt wordt een dubbele trede toegekend.
7. Oude beoordelingsformulieren worden na vijf jaar door de werkgever vernietigd.

Beoordelingsformulier

Naam werknemer (beoordeelde)
Functienaam
Naam directe chef (beoordelaar)
Beoordelingsperiode van tot
Datum beoordelingsgesprek

Gemaakte afspraken tijdens het vorige beoordelingsjaar:

- zie afspraken beoordelingsformulier vorig jaar

1. Benodigde kennis

In hoeverre is met in acht name van de functievereisten de benodigde kennis van de werknemer wat betreft werkinhoud, functie, bevoegdheden en taken:

- Boven verwachting
Naar behoren
Onder de maat

Motivering:

.....
.....

Nieuwe afspraken voor het komende jaar:

.....
.....

2. Vaardigheden

In hoeverre zijn de vaardigheden zoals handigheid en gebruik van de werkmiddelen:

- Boven verwachting
Naar behoren
Onder de maat

Motivering:

.....
.....

Nieuwe afspraken voor het komende jaar:

.....
.....

Verwachte bijdrage van de werknemer:

.....
.....

3. Kwaliteit/kwantiteit

In hoeverre is de kwaliteit en de kwantiteit van de verrichte werkzaamheden van de werknemer:

- Boven verwachting
Naar behoren
Onder de maat

Motivering:

.....
.....

Nieuwe afspraken voor het komende jaar:

.....
.....

4. Inzet/ houding werknemer

In hoeverre is de inzet/ houding van de werknemer:

- Boven verwachting
- Naar behoren
- Onder de maat

Motivering:

.....
.....
.....

Nieuwe afspraken voor het komende jaar:

.....
.....

5. Werkgedrag werknemer

In hoeverre is het werkgedrag/ houding (gedrag/beredheid/diplomatie/beleefdheid) naar collega's en klanten:

- Boven verwachting
- Naar behoren
- Onder de maat

Motivering:

.....
.....
.....

Nieuwe afspraken voor het komende jaar:

.....
.....

Onder de maat De werknemer voldoet op essentiële aspecten niet aan de functie eisen.
Verbetering van functioneren zal moeten optreden.

Naar behoren De werknemer functioneert overeenkomstig de eisen die aan de functie worden gesteld.

Boven verwachting De werknemer voldoet dusdanig dat het functioneren en het resultaat daarvan boven de functie-eisen uitstijgt.

Eindoordeel beoordeelaar:

.....
.....
.....

Opmerkingen beoordeelde:

.....
.....
.....

Voor akkoord beoordeelaar:

Voor akkoord beoordeelde:

Bijlage C1 Vervroegde uittreding en deeltijd-vut

In het kader van gewijzigde wetgeving zijn er in de agrarische sector in 2005 nieuwe afspraken gemaakt rond pensioen. De tekst in deze bijlage zal in verband hiermee nog worden aangepast.

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

Meer informatie over deze regeling is te vinden op de website van Colland: www.colland.nl

Voor nadere bijzonderheden kan contact worden opgenomen met Interpolis Pensioenen, Louis Braillelaan 100, 2719 EK te Zoetermeer, telefoonnummer 0900-1656565.

Bijlage C2 Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL)

In het kader van gewijzigde wetgeving zijn er in de agrarische sector in 2005 nieuwe afspraken rond pensioen gemaakt. Er wordt een garantieregeling ingevoerd die het mogelijk moet maken om met 63 jaar uit te treden. Er wordt gestreefd naar een regeling om met 62 jaar uit te treden. Daarnaast worden er overgangmaatregelen getroffen voor werknemers die ouder zijn dan 40 jaar. De tekst in deze bijlage zal in verband hiermee nog worden aangepast.

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

Meer informatie over deze regeling is te vinden op de website van Colland: www.colland.nl

Voor nadere bijzonderheden kan contact worden opgenomen met Interpolis Pensioenen, Louis Braillelaan 100, 2719 EK te Zoetermeer, telefoonnummer 0900-1656565.

Bijlage C3 Behorend bij artikel 28A, BPL - Plus Pensioen

De BPL-Plus Pensioenregeling

In deze bijlage worden enkele belangrijke bepalingen vermeld.

Aan mededelingen opgenomen in deze bijlage kunnen geen rechten worden ontleend.

Meer informatie over deze regeling is te vinden op de website van Colland: www.colland.nl

Voor nadere bijzonderheden kan contact worden opgenomen met Interpolis Pensioenen, Louis Braillelaan 100, 2719 EK te Zoetermeer, telefoonnummer 0900-1656565.

Deelnemers aan het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw hebben naast de basisregeling diverse mogelijkheden om het pensioen af te stemmen op hun persoonlijke situatie of wensen. Eén daarvan is de BPL Plus Pensioen regeling. Met deze regeling kan men sparen voor een hoger ouderdompensioen of om eerder met pensioen te gaan. Op 1 juli 2003 heeft het BPL de BPL Plus Pensioen regeling ingevoerd. Deze regeling stelt de deelnemer in de gelegenheid om het pensioen op individuele basis aan te vullen. Deelnemers kunnen zelf kiezen of men aan deze regeling wil deelnemen.

Voorwaarde voor deze wijze van pensioensparen is dat het bedrag dat wordt gespaard in het kader van de regeling alleen kan worden gebruikt voor aankoop van pensioen.

De deelnemer kan dus niet tussentijds over dit kapitaal beschikken.

Bij het bereiken van de uittreedleeftijd heeft de werknemer de keuze om het opgebouwde pensioenspaarkapitaal (dat is het gespaarde bedrag plus het rendement) uit te ruilen in pensioenaanspraken.

Om deel te nemen aan de Plus Pensioen regeling moet u werkzaam zijn bij een werkgever die is aangesloten bij het BPL.

Bijlage C4 Behorend bij artikel 20 D, levensloopregeling

Partijen bij deze CAO hebben afspraken gemaakt over de bronnen die voor de levensloopregeling aangewend kunnen worden, de procedure en voorwaarden die verbonden zijn aan de opname van verlof en de gevolgen van opname voor de rechten van de werknemer in het kader van zijn arbeidsovereenkomst. Hieronder zijn deze afspraken weergegeven.

Bronnen

1. Als bronnen voor de levensloopregeling kunnen worden aangewend:
 - a. een vast bedrag van het loon
 - b. vakantiegeld
 - c. overuren
2. a. Een verzoek tot wijziging van de inhouding voor de levensloopregeling moet een werknemer uiterlijk vóór 1 december bij zijn werkgever indienen.
 - b. Een wijziging van de inhouding gaat in per 1 januari van het volgende jaar.
 - c. Een beëindiging van de inhouding kan op elk moment ingaan.

Opname

3. a. Verlof dient minimaal 1 maand voorafgaand aan het verlof aangevraagd te worden bij de werkgever.
 - b. Indien het verlof langer duurt dan 1 maand, geldt in afwijking van het gestelde sub a een aanvraagperiode die even lang is als de gewenste verlofperiode.
4. Een werknemer die deelneemt aan de levensloopregeling kan verlof opnemen, indien het gestelde sub a tot en met c van toepassing is:
 - a. de werknemer is minimaal 1 jaar in dienst geweest;
 - b. opname geschiedt in overleg met de werkgever en
 - c. de bedrijfsomstandigheden laten het verlof toe.
 - d. verlof niet zijnde ouderschapsverlof of langdurend zorgverlof dient een duur te hebben van minimaal 1 maand.

Rechten werknemer

5. Indien het verlof langer dan 6 maanden duurt, vervalt de normale periodiek voor het jaar waarin het verlof wordt opgenomen.
6. a. Een werknemer die verlof opneemt, heeft recht op terugkeer in de oude functie met inachtneming van het gestelde sub b.
 - b. Indien het verlof als bedoeld onder a langer dan een half jaar duurt, heeft de werkgever de mogelijkheid de werknemer in een andere, gelijkwaardige functie te plaatsen, mits dit voorafgaand aan het verlof door de werkgever aan de werknemer kenbaar is gemaakt.
7. a. Een werknemer die voltijd verlof opneemt, bouwt op grond van de pensioenregeling als genoemd in artikel 28 geen pensioen op gedurende de verlofperiode.
 - b. Een werknemer als bedoeld onder a is gedurende de verlofperiode niet verzekerd voor het nabestaandenpensioen.

- c. Bij deeltijdverlof geldt het gestelde sub a en b naar rato van de tijd waarover het verlof wordt opgenomen.
 - d. De werknemer die verlof opneemt, kan de pensioenverzekering op basis van het voorgaande jaar vrijwillig voortzetten. Hiervoor kan hij zich bij Interpolis Pensioenen aanmelden.
- 8.
- a. Indien een werknemer verlof opneemt in het kader van de levensloopregeling, vervallen alle vergoedingen en verstrekkingen.
 - b. Indien gebruik wordt gemaakt van een bedrijfsauto, vervalt het recht op gebruik van deze auto, indien het verlof langer dan 1 maand duurt.
- 9.
- a. Bij voltijd verlof worden tijdens de verlofperiode geen vakantiedagen en geen seniorenverlofrechten opgebouwd.
 - b. Bij deeltijdverlof worden vakantiedagen opgebouwd over de tijd dat arbeid wordt verricht.
10. In geval van opname van levensloopverlof wordt de jaarlijkse afrekening van overuren, plusuren en minuren opgeschoven met de periode van het verlof.

Bijlage D Bijscholing

Partijen bij de CAO zijn van oordeel dat het goed functioneren van een werknemer vereist dat regelmatig bijscholingscursussen worden gevolgd. De ontwikkeling van de productie-methoden in de land- en tuinbouw vindt in een hoog tempo plaats. Het is niet alleen van belang dat een werknemer op de hoogte is van nieuwe technieken en teeltmethoden, maar dat de werknemer ook inzetbaar is op bedrijven waar deze nieuwste productiemethoden worden gehanteerd. Regelmatige bijscholing is hiertoe zonder meer noodzakelijk.

Partijen bij deze CAO hebben afgesproken om in combinatie met functioneringsgesprekken een opleidingsgerichte employability in te voeren. Doel van employability is het vergroten van plaatsingsmogelijkheden van werknemers binnen de onderneming en in geval van uitdienst-treding. Criteria zijn dat de scholing vakgericht is en dat bij de employability rekening wordt gehouden met de huidige en toekomstige werkzaamheden van de werknemer.

De werkgever vergoedt reiskosten en cursuskosten in verband met het volgen van bijscholings-cursussen voor zover de werkgever toestemming heeft verleend tot het volgen van de cursus.

Cursussen die betrekking hebben op het werkterrein van de CAO komen in aanmerking voor vergoeding van cursus-, reiskosten en loonverzuim. Niet op het werkterrein van de werknemer betrekking hebbende cursussen komen alleen in aanmerking voor vergoeding van cursus- en reiskosten. De werkgever bepaalt de hoogte van de vergoeding.

Bijlage E SUWAS II - Aanvulling WAO en WW-uitkering oudere werknemers

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

Deze stichting heeft ten doel voor oudere werknemers in agrarische bedrijfstakken een aanvulling van de uitkering uit hoofde van de Werkloosheidswet en een aanvulling aan oudere arbeidsongeschikten te financieren uit daartoe door de werkgevers en/of werknemers in die bedrijfstakken verstrekte gelden.

Aanvulling WAO-uitkering oudere werknemers

De regeling aanvulling WAO-uitkering voor werknemers in agrarische sectoren is geregeld in de CAO inzake enkele sociale fondsen (CAO Sofas). De regeling wordt uitgevoerd door Interpolis Pensioenen onder verantwoordelijkheid van de Stichting uitvoering WW-aanvulling agrarische sectoren (Suwas-II).

In deze bijlage worden enkele belangrijke bepalingen vermeld. Deze zijn echter niet volledig en aan deze mededelingen kunnen geen rechten worden ontleend. Voor nadere bijzonderheden kan contact worden opgenomen met Interpolis Pensioenen, Louis Braillelaan 100, 2719 EK Zoetermeer. Meer informatie over deze regeling is te vinden op de website van Colland: www.colland.nl. Voor vragen kunt u ook telefonisch terecht bij nummer 0900 – 1656565.

Van de regeling aanvulling WAO kunnen werknemers gebruik maken voor zover:

- zij de 60-jarige leeftijd hebben bereikt;
- nadat de WAO-uitkering gedurende tenminste twee jaar is verstrekt;
- de aanvang van deze uitkeringsperiode niet eerder ligt dan op de dag van of na het bereiken van de 55-jarige leeftijd;
- en de uitkering plaatsvindt naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100.

De aanvulling wordt zodanig vastgesteld dat de WAO-uitkering en de (netto) aanvulling samen uitkomen op het niveau van de (netto) uitkering bij vervroegde uittreding, indien de bedoelde werknemer hierop recht zou hebben gehad.

De aanvulling wordt niet uitbetaald, indien de werknemer recht heeft op een verlengde Ziektewet-uitkering, dan wel recht heeft op een aanvulling op de WAO-uitkering van de werkgever.

Werknemers die verzekerd waren voor de Ziekenfondswet blijven hiervoor verzekerd. Suwas-II betaalt het werkgeversdeel in de premie. De pensioenverzekering bij het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) wordt voor rekening van Suwas-II voortgezet. Onder bepaalde voorwaarden wordt voor elders verzekerden een tegemoetkoming in de kosten verstrekt.

Aanvulling WW-uitkering oudere werknemers

De regeling aanvulling WW-uitkering voor werknemers in agrarische sectoren is geregeld in de CAO inzake enkele sociale fondsen (CAO Sofas). De regeling wordt uitgevoerd door Interpolis Pensioenen onder verantwoordelijkheid van de Stichting uitvoering WW-aanvulling agrarische sectoren (Suwas-II).

In deze bijlage worden enkele belangrijke bepalingen vermeld. Deze zijn echter niet volledig en aan deze mededelingen kunnen geen rechten worden ontleend. Voor nadere bijzonderheden kan contact worden opgenomen met Interpolis Pensioenen. Meer informatie over deze regeling is te vinden op de website van Colland: www.colland.nl. Voor vragen kunt u ook telefonisch terecht bij nummer 0900 – 1656565.

Werknemers die op of na 55-jarige leeftijd zijn ontslagen vanwege bedrijfsbeëindiging, faillissement, duurzame bedrijfsinkrimping of omstandigheden die hiermee gelijk zijn te stellen, kunnen onder voorwaarden aanspraak maken op een aanvulling op de WW-uitkering bij of na het bereiken van de 60-jarige leeftijd. Ingeval de maximale uitkeringsperiode van de WW eerder eindigt dan op 65-jarige leeftijd, ontvangt de werknemer een uitkering-ineens berekend op basis van de periode die daarna nog rest tot aan het bereiken van de 65-jarige leeftijd.

Bijlage F Behorend bij artikel 27, regeling inzake betaling bij ziekte

Er bestaat een afzonderlijke regeling inzake arbeidsongeschiktheid. Hiervoor is agrarisch breed een aparte CAO-SAZAS afgesloten. Partijen bij de CAO Bedrijfsverzorgingsdiensten hebben afgesproken deze regeling te volgen. Zie hiervoor ook artikel 27 lid 15.

De regeling in de CAO-SAZAS ziet er als volgt uit:

Met het SAZAS *Basispakket* kunnen werkgevers de loondoorbetalingsverplichtingen op grond van wet en CAO bij arbeidsongeschiktheid afdekken.

Verplichting op grond van de wet

De wet verplicht werkgevers aan ziek personeel de eerste twee jaar minimaal 70 procent van het naar tijdsruimte overeengekomen loon zelf door te betalen.

Verplichtingen op grond van de CAO

Werkgevers en werknemers hebben in de CAO's voor de agrarische en groene sector, aanvullende afspraken gemaakt:

- De eerste zes maanden van ziekte betaalt de werkgever 100 procent van het salaris aan de zieke werknemer.
- Van de zevende tot en met de twaalfde maand, betaalt de werkgever 90 procent van het salaris van de zieke werknemer.
- In het tweede ziektejaar ontvangt de werknemer minimaal 75 procent van het salaris. Werkt de werknemer in voldoende mate mee aan reïntegratie (verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter, WvP), dan ontvangt hij 85 procent.
- Werknemers die 0 – 35% arbeidsongeschikt zijn, ontvangen 90 procent van het salaris gedurende maximaal 5 jaar zolang het dienstverband voortgezet wordt bij dezelfde werkgever.

Deze afspraken zijn opgenomen in de CAO Bedrijfsverzorgingsdiensten.

Op grond van het SAZAS *Pluspakket* heeft de werknemer tijdens ziekte de volgende aanspraken:

- Gedurende het tweede halfjaar een aanvulling van 10 procent, mits sprake is van nakoming van Wvp-verplichtingen.
- Gedurende het tweede ziektejaar een aanvulling van 15 procent, mits sprake is van nakoming van Wvp-verplichtingen.
- Gedurende het derde tot en met zevende jaar (5 jaar WIA) een aanvulling van 10% onafhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage. Na einde dienstverband loopt deze aanvulling door.
- Dekking van het WGA-gat. De uitwerking van deze regeling is in voorbereiding.

De hierboven genoemde afspraken zijn opgenomen in de CAO Bedrijfsverzorgingsdiensten.

Werkgevers die bij de OWM SAZAS zijn aangesloten betalen voor het Basispakket premie aan de OWM. Als werkgevers zijn aangesloten bij SAZAS, dan zijn werknemers bij de OWM SAZAS verzekerd voor een SAZAS Pluspakket. Werknemers betalen een percentage (1,3 procent in 2006) van hun bruto salaris aan premie voor het Pluspakket. Werknemers hebben de mogelijkheid af te zien van het Pluspakket. Dit kunnen zij melden aan de werkgever en SAZAS.

Hieronder worden de aanspraken op grond van het SAZAS Basispakket en Pluspakket in schema weergegeven. Voor een volledig overzicht van de aanspraken moet dit schema in samenhang met bovenstaande tekst gelezen worden.

	1e halfjaar	2e halfjaar	2e jaar	3e jaar 1e WIA jaar	4e jaar 2e WIA jaar	5e jaar 3e WIA jaar	6e jaar 4e WIA jaar	7e jaar 5e WIA jaar
Wettelijk	70%	70%	70%					
Aanvulling Basis	30%	20%	5 % of 15 %*					
Aanvulling plus		10%*	15 %*	10%	10%	10%	10%	10%
Totaal	100%	100%	100%					

* Alleen bij nakoming WVP-verplichtingen

Aan mededelingen opgenomen in deze bijlage kunnen geen rechten worden ontleend.
 Meer informatie over deze regeling is te vinden op de website van Colland: www.colland.nl
 De volledige tekst van de CAO SAZAS is te vinden op de website van www.colland.nl

Bijlage F1 Behorend bij artikel 27, lid 8, overgangsbepalingen

Overgangsbepaling

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

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

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

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

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

- c. Voor de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is gelden gedurende de eerste twee jaren van arbeidsongeschiktheid de bepalingen opgenomen in de leden 1 en 2 van de overgangsregeling. Vanaf het derde jaar van arbeidsongeschiktheid geldt hetgeen is vermeld in artikel 27 lid 7.

Bijlage G Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid

De agrarische en groene sector kent een lange historie als het gaat om sociale zekerheid en arbeidsmarkt. Door alle ontwikkelingen binnen de sector en met name het voortdurend wisselende overheidsbeleid veranderden de rechten en plichten van werkgevers en werknemers. Daarnaast maakten de verschillende namen van uitvoerders en fondsen de correspondentie met de individuele werkgever en werknemer er niet overzichtelijker op. Daarom zijn de agrarische en groene sociale fondsen, op initiatief van onder andere CUMELA Nederland, LTO Nederland, VHG, CNV BedrijvenBond en FNV Bondgenoten, per 1 januari 2005 ondergebracht in drie logische clusters: Pensioen, Verzekeren en Arbeidsmarktbeleid. "Colland" is het gezicht van dit samenwerkingsverband voor de agrarische en groene sociale regelingen.

Hieronder volgt een beknopte opsomming van de onderdelen uit de drie clusters. Het derde cluster, Arbeidsmarktbeleid, betreft de CAO-Colland.

Pensioen

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

- Pensioenregeling en VUT-regeling;
- Individuele spaarregeling (uitkeren van vakantiedagen);
- Prepensioen (spaarregeling).

In bijlage C1 en C2 van deze CAO is een nadere toelichting op de fondsen BPL en Suwas I opgenomen.

Verzekeren

Het cluster Verzekeren bestaat uit het fonds Sazas, dat zelfstandig functioneert. De aangeboden diensten voor werkgevers en werknemers liggen op het gebied van:

- Volledige loondoorbetaling;
- Wachtlijstbemiddeling;
- Ondersteuning bij plaatsing bij andere werkgever;
- Aanvulling op de WAO (1e en 2e ziektejaar);
- Begeleiding tijdens ziekte door een Arbodienst;
- Aanvulling op de WW-uitkering.

In bijlage F is een korte toelichting op het fonds Sazas opgenomen.

Arbeidsmarktbeleid

Het derde cluster, Arbeidsmarktbeleid, wordt gevormd door Suwas II, Overbruggingsfonds, Vacantiefonds voor den Landbouw, die allemaal zelfstandig functioneren. Ook het fonds 'Colland Arbeidsmarktbeleid' valt onder dit cluster, een fusie van BOAr, Hoveniersfonds, Stivos en Stosas.

Het cluster biedt werkgevers en werknemers:

- Scholing;
- Loonverzuimvergoeding;
- Cursussen;
- Kaderdagen;
- Kinderopvang;
- Vacaturevervulling;
- Het maken van CAO-afspraken;
- Risico-inventarisatie bij bedrijven;
- Financiële ondersteuning voor bedrijfsvoorlichting;
- Reservering vakantierechten los personeel;
- Loondoorbetaling tijdens onwerkbaar weer;
- Financiële ondersteuning vakbonden/werkgeversorganisaties;
- Preventieve Arbodienst;
- 55+ fonds.

Meer informatie over deze regelingen zijn te vinden op de website van Colland: www.colland.nl.
Voor vragen kunt u ook telefonisch terecht bij nummer 0900 – 1656565.

Bijlage H Vakbondscontributie

I. Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij een werkgever als bedoeld in artikel 1A sub a

ARTIKEL 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen door inhouding op de eindejaarsuitkering of de 13de maand.

ARTIKEL 2

1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het „Declaratieformulier fiscaal vriendelijke tegemoetkoming in de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie” volledig in te vullen en te ondertekenen. Dit formulier is als bijlage gevoegd.
2. Om aanspraak te kunnen maken op een fiscaal vriendelijke tegemoetkoming in de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk op 15 november van het betreffende kalenderjaar het in lid 1 van dit artikel genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij worden kopieën van betalingsbewijzen van de kosten van het lidmaatschap in januari en oktober van het betreffende jaar bijgevoegd. Bij bankafschriften mogen, behoudens naam, adres en afschrijving van kosten van het lidmaatschap, de overige gegevens onleesbaar worden gemaakt. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
3. De in lid 1 van dit artikel bedoelde tegemoetkoming in de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke wet- en regelgeving.
4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2 van dit artikel wordt de tegemoetkoming zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de loonbetaling in de maand december van het betreffende kalenderjaar.

ARTIKEL 3

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

ARTIKEL 4

Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije tegemoetkoming ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer indien de oorzaak van de naheffing aan de werknemer kan worden verweten.

II. Bijlage: Declaratieformulier fiscaal vriendelijke tegemoetkoming in de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie

Door de werknemer uiterlijk 15 november van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever

Ondergetekende, (naam werknemer)

SoFinummer:

- a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij Agrarische Bedrijfsverzorging (naam werkgever) werkzaam in (plaats van tewerkstelling) en verstrekt in dit verband een tegemoetkoming in kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie;
- b. verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Fiscaal vriendelijke tegemoetkoming in de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij werkgever zoals in lid a genoemd;
- c. verklaart dat de kosten voor het jaar (jaartal) die krachtens dit reglement voor tegemoetkoming in aanmerking komen als volgt bedragen:

kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie in (jaartal):
uitgeschreven euro;

- d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn bruto loon in december..... (jaartal) met een geldswaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag;
- e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk 15 november van het betreffende kalenderjaar);
- f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het bruto loon sociale verzekeringen en arbeidsvoorwaardelijke berekeningsgrondslagen;
- g. als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum:

Handtekening:

Bijlage I Toelichting berekening loonsverhogingen

Maandlonen in de CAO:

- Loonsverhogingen worden eerst berekend over de maandlonen bij 1957,5 uur per jaar. Eerst wordt de initiële verhoging berekend. Tussendoor worden deze bedragen niet afgerond. De bedragen worden afgerond op euro's.
- De basisuurlonen worden afgeleid van de maandlonen bij 1957,5 uur als volgt:
maandloon : 163,125 (163,125 = 1957,5:12).
De bedragen worden afgerond op eurocenten.
- Demaandlonen bij 2073,5 uur per jaar (artikel 13 lid 9) worden afgeleid van de uurlonen als volgt: uurloon x jaaruren incl. weekend (2159,5 uur): 12 = maandloon met weekenduren.

Berekening 2159,5 uur

$$\begin{array}{r} 1957,5 \\ 60 \times 1,5 \quad (\text{zaterdaguren}) \\ \underline{56 \times 2} \quad (\text{zondaguren}) + \\ 2159,5 \end{array}$$

De bedragen worden afgerond op euro's.

- Demaandlonen bij 2149,5 uur per jaar (artikel 13 lid 8) worden afgeleid van de uurlonen als volgt: uurloon x jaaruren incl. weekend (2291,5 uur): 12 = maandloon met weekenduren.

Berekening 2291,5 uur

$$\begin{array}{r} 1957,5 \\ 100 \times 1,5 \quad (\text{zaterdaguren}) \\ \underline{92 \times 2} \quad (\text{zondaguren}) + \\ 2291,5 \end{array}$$

4- weken lonen in de CAO:

- Bij 4-weken lonen is het aantal uren per jaar geen 1957,5 maar 1950. Indien volgens de internationale wekentelling een jaar 53 weken heeft wordt die extra week tegelijk met het loon van periode 13 uitbetaald. In dat jaar is het aantal uren geen 1950 maar 1987,5. De weekenduren en alle andere tijdsevenredige afspraken worden overeenkomstig bovenstaande berekend.
- De 4-wekenlonen bij 2066 uur per jaar worden afgeleid van de uurlonen als volgt: uurloon x jaaruren incl. weekend (2152 uur): 13 = maandloon met weekenduren.

Berekening 2152 uur

$$\begin{array}{r} 1950 \\ 60 \times 1,5 \quad (\text{zaterdaguren}) \\ \underline{56 \times 2} \quad (\text{zondaguren}) + \\ 2152 \end{array}$$

- c. De 4-wekenlonen bij 2142 uur per jaar worden afgeleid van de uurlonen als volgt:
uurloon x jaaruren incl. weekend (2284 uur) : 13 = 4-wekenloon met weekenduren.

Berekening 2284 uur

1950

100 x 1,5 (zaterdaguren)

92 x 2 (zondaguren) +

2284

De bedragen worden afgerond op euro's

Bijlage J sub a Loontabellen per 1 januari 2004

CAO	vier weken	maand	vier weken	maand	vier weken	maand	basis
verhoging	2284,00	2291,50	2152,00	2159,50	1950,00	1957,50	uurloon
1,00%	uur per jaar	uur per jaar	uur per jaar	uur per jaar	uur per jaar	uur per jaar	

schaal 1

15 jaar	573,00	623,00	540,00	587,00	489,00	532,00	3,26
16 jaar	645,00	701,00	608,00	660,00	551,00	599,00	3,67
17 jaar	717,00	779,00	675,00	734,00	612,00	666,00	4,08
18 jaar	859,00	934,00	809,00	880,00	734,00	798,00	4,89
19 jaar	1.003,00	1.090,00	945,00	1.028,00	857,00	932,00	5,71
20 jaar	1.147,00	1.247,00	1.081,00	1.175,00	980,00	1.065,00	6,53
21 jaar	1.291,00	1.404,00	1.217,00	1.323,00	1.103,00	1.199,00	7,35
minimum	1.432,00	1.556,00	1.349,00	1.467,00	1.223,00	1.330,00	8,15
1	1.483,00	1.612,00	1.397,00	1.519,00	1.266,00	1.376,00	8,44
2	1.532,00	1.665,00	1.443,00	1.569,00	1.308,00	1.422,00	8,72
3	1.583,00	1.721,00	1.492,00	1.621,00	1.352,00	1.470,00	9,01
4	1.637,00	1.780,00	1.543,00	1.677,00	1.398,00	1.520,00	9,32
5	1.690,00	1.837,00	1.592,00	1.731,00	1.443,00	1.569,00	9,62
6	1.746,00	1.898,00	1.645,00	1.789,00	1.491,00	1.622,00	9,94

schaal 2

15 jaar	643,00	699,00	606,00	659,00	549,00	597,00	3,66
16 jaar	724,00	787,00	682,00	741,00	618,00	672,00	4,12
17 jaar	803,00	873,00	757,00	822,00	686,00	746,00	4,57
18 jaar	965,00	1.048,00	909,00	988,00	824,00	896,00	5,49
19 jaar	1.126,00	1.224,00	1.061,00	1.154,00	962,00	1.046,00	6,41
20 jaar	1.288,00	1.400,00	1.213,00	1.319,00	1.100,00	1.195,00	7,33
21 jaar	1.446,00	1.572,00	1.362,00	1.481,00	1.235,00	1.343,00	8,23
minimum	1.608,00	1.747,00	1.515,00	1.647,00	1.373,00	1.493,00	9,15
1	1.655,00	1.799,00	1.559,00	1.695,00	1.413,00	1.536,00	9,42
2	1.702,00	1.850,00	1.604,00	1.744,00	1.454,00	1.580,00	9,69
3	1.750,00	1.902,00	1.649,00	1.792,00	1.494,00	1.624,00	9,96
4	1.799,00	1.955,00	1.695,00	1.843,00	1.536,00	1.670,00	10,24
5	1.850,00	2.011,00	1.743,00	1.895,00	1.580,00	1.718,00	10,53
6	1.905,00	2.070,00	1.794,00	1.951,00	1.626,00	1.768,00	10,84

CAO verhoging 1,00%	vier weken 2284,00 uur per jaar	maand 2291,50 uur per jaar	vier weken 2152,00 uur per jaar	maand 2159,50 uur per jaar	vier weken 1950,00 uur per jaar	maand 1957,50 uur per jaar	basis uurloon
---------------------------	---------------------------------------	----------------------------------	---------------------------------------	----------------------------------	---------------------------------------	----------------------------------	------------------

schaal 3

17 jaar	907,00	985,00	854,00	929,00	774,00	842,00	5,16
18 jaar	1.089,00	1.184,00	1.026,00	1.116,00	930,00	1.011,00	6,20
19 jaar	1.270,00	1.381,00	1.197,00	1.301,00	1.085,00	1.180,00	7,23
20 jaar	1.451,00	1.577,00	1.367,00	1.486,00	1.239,00	1.348,00	8,26
21 jaar	1.636,00	1.778,00	1.541,00	1.675,00	1.397,00	1.518,00	9,31
minimum	1.817,00	1.975,00	1.712,00	1.861,00	1.551,00	1.686,00	10,34
1	1.857,00	2.018,00	1.750,00	1.902,00	1.586,00	1.725,00	10,57
2	1.901,00	2.066,00	1.791,00	1.947,00	1.623,00	1.765,00	10,82
3	1.945,00	2.114,00	1.833,00	1.992,00	1.661,00	1.805,00	11,07
4	1.989,00	2.162,00	1.874,00	2.037,00	1.698,00	1.847,00	11,32
5	2.035,00	2.211,00	1.917,00	2.084,00	1.737,00	1.889,00	11,58
6	2.080,00	2.261,00	1.960,00	2.131,00	1.776,00	1.932,00	11,84

schaal 4

17 jaar	1.170,00	1.272,00	1.102,00	1.199,00	999,00	1.087,00	6,66
18 jaar	1.367,00	1.486,00	1.288,00	1.400,00	1.167,00	1.269,00	7,78
19 jaar	1.560,00	1.696,00	1.470,00	1.598,00	1.332,00	1.449,00	8,88
20 jaar	1.755,00	1.908,00	1.654,00	1.798,00	1.499,00	1.630,00	9,99
21 jaar	1.854,00	2.015,00	1.746,00	1.899,00	1.583,00	1.721,00	10,55
minimum	1.952,00	2.122,00	1.839,00	1.999,00	1.667,00	1.812,00	11,11
1	1.987,00	2.160,00	1.872,00	2.035,00	1.697,00	1.845,00	11,31
2	2.024,00	2.200,00	1.907,00	2.073,00	1.728,00	1.880,00	11,52
3	2.061,00	2.240,00	1.942,00	2.111,00	1.760,00	1.914,00	11,73
4	2.100,00	2.282,00	1.978,00	2.151,00	1.793,00	1.950,00	11,95
5	2.138,00	2.324,00	2.015,00	2.190,00	1.826,00	1.985,00	12,17
6	2.179,00	2.368,00	2.053,00	2.231,00	1.860,00	2.023,00	12,40
7	2.219,00	2.412,00	2.091,00	2.273,00	1.895,00	2.060,00	12,63

schaal 5

17 jaar	1.230,00	1.337,00	1.159,00	1.260,00	1.050,00	1.142,00	7,00
18 jaar	1.434,00	1.558,00	1.351,00	1.468,00	1.224,00	1.331,00	8,16
19 jaar	1.641,00	1.784,00	1.546,00	1.681,00	1.401,00	1.523,00	9,34
20 jaar	1.845,00	2.005,00	1.738,00	1.890,00	1.575,00	1.713,00	10,50
21 jaar	1.947,00	2.116,00	1.834,00	1.994,00	1.662,00	1.808,00	11,08
minimum	2.050,00	2.228,00	1.932,00	2.100,00	1.751,00	1.903,00	11,67
1	2.089,00	2.270,00	1.968,00	2.140,00	1.784,00	1.940,00	11,89
2	2.129,00	2.314,00	2.006,00	2.181,00	1.818,00	1.977,00	12,12
3	2.170,00	2.358,00	2.044,00	2.222,00	1.853,00	2.014,00	12,35
4	2.212,00	2.404,00	2.084,00	2.266,00	1.889,00	2.053,00	12,59
5	2.252,00	2.448,00	2.122,00	2.307,00	1.923,00	2.092,00	12,82
6	2.295,00	2.494,00	2.162,00	2.350,00	1.959,00	2.131,00	13,06
7	2.340,00	2.544,00	2.205,00	2.397,00	1.998,00	2.173,00	13,32

CAO verhoging 1,00%	<i>vier weken</i> uur per jaar	<i>maand</i> uur per jaar	<i>vier weken</i> uur per jaar	<i>maand</i> uur per jaar	<i>vier weken</i> uur per jaar	<i>maand</i> uur per jaar	<i>basis</i> uurloon
	2284,00	2291,50	2152,00	2159,50	1950,00	1957,50	

schaal 6

17 jaar	1.305,00	1.419,00	1.230,00	1.337,00	1.115,00	1.212,00	7,43
18 jaar	1.523,00	1.656,00	1.435,00	1.560,00	1.301,00	1.414,00	8,67
19 jaar	1.741,00	1.892,00	1.640,00	1.783,00	1.487,00	1.616,00	9,91
20 jaar	1.957,00	2.127,00	1.844,00	2.005,00	1.671,00	1.818,00	11,14
21 jaar	2.064,00	2.244,00	1.945,00	2.115,00	1.763,00	1.917,00	11,75
minimum	2.175,00	2.364,00	2.049,00	2.228,00	1.857,00	2.020,00	12,38
1	2.217,00	2.410,00	2.089,00	2.271,00	1.893,00	2.058,00	12,62
2	2.261,00	2.458,00	2.130,00	2.316,00	1.931,00	2.099,00	12,87
3	2.303,00	2.503,00	2.170,00	2.359,00	1.967,00	2.139,00	13,11
4	2.351,00	2.555,00	2.215,00	2.408,00	2.007,00	2.182,00	13,38
5	2.395,00	2.603,00	2.256,00	2.453,00	2.045,00	2.223,00	13,63
6	2.442,00	2.654,00	2.301,00	2.501,00	2.085,00	2.267,00	13,90
7	2.490,00	2.706,00	2.346,00	2.550,00	2.126,00	2.312,00	14,17

schaal 7

17 jaar					1.217,00	1.323,00	8,11
18 jaar					1.421,00	1.544,00	9,47
19 jaar					1.623,00	1.765,00	10,82
20 jaar					1.826,00	1.985,00	12,17
21 jaar					1.928,00	2.096,00	12,85
minimum					2.030,00	2.207,00	13,53
1					2.070,00	2.251,00	13,80
2					2.112,00	2.296,00	14,08
3					2.153,00	2.341,00	14,35
4					2.196,00	2.388,00	14,64
5					2.240,00	2.436,00	14,93
6					2.285,00	2.485,00	15,23
7					2.331,00	2.535,00	15,54
8					2.378,00	2.585,00	15,85

CAO	<i>vier weken</i>	<i>maand</i>	<i>vier weken</i>	<i>maand</i>	<i>vier weken</i>	<i>maand</i>	<i>basis</i>
verhoging	2284,00	2291,50	2152,00	2159,50	1950,00	1957,50	uurloon
1,00%	<i>uur per jaar</i>	<i>uur per jaar</i>	<i>uur per jaar</i>	<i>uur per jaar</i>	<i>uur per jaar</i>	<i>uur per jaar</i>	

schaal 8

17 jaar					1.332,00	1.449,00	8,88
18 jaar					1.556,00	1.691,00	10,37
19 jaar					1.776,00	1.931,00	11,84
20 jaar					2.000,00	2.175,00	13,33
21 jaar					2.109,00	2.294,00	14,06
minimum					2.222,00	2.416,00	14,81
1					2.267,00	2.465,00	15,11
2					2.316,00	2.518,00	15,44
3					2.363,00	2.569,00	15,75
4					2.414,00	2.624,00	16,09
5					2.465,00	2.680,00	16,43
6					2.516,00	2.735,00	16,77
7					2.570,00	2.794,00	17,13
8					2.622,00	2.852,00	17,48
9					2.678,00	2.912,00	17,85

schaal 9

17 jaar					1.475,00	1.604,00	9,83
18 jaar					1.721,00	1.871,00	11,47
19 jaar					1.967,00	2.138,00	13,11
20 jaar					2.211,00	2.405,00	14,74
21 jaar					2.334,00	2.539,00	15,56
minimum					2.457,00	2.672,00	16,38
1					2.516,00	2.736,00	16,77
2					2.577,00	2.803,00	17,18
3					2.639,00	2.869,00	17,59
4					2.702,00	2.938,00	18,01
5					2.768,00	3.010,00	18,45
6					2.834,00	3.082,00	18,89
7					2.903,00	3.156,00	19,35
8					2.970,00	3.230,00	19,80
9					3.044,00	3.309,00	20,29
10					3.116,00	3.388,00	20,77

Bijlage J sub b Loontabellen per 1 mei 2005

CAO verhoging 1,00%	<i>vier weken</i> uur per jaar	<i>maand</i> uur per jaar	<i>vier weken</i> uur per jaar	<i>maand</i> uur per jaar	<i>vier weken</i> uur per jaar	<i>maand</i> uur per jaar	basis uurloon
	2284,00	2291,50	2152,00	2159,50	1950,00	1957,50	

schaal 1

15 jaar	578,00	628,00	545,00	592,00	494,00	537,00	3,29
16 jaar	652,00	708,00	614,00	668,00	557,00	605,00	3,71
17 jaar	726,00	789,00	684,00	743,00	620,00	673,00	4,13
18 jaar	868,00	943,00	818,00	889,00	741,00	806,00	4,94
19 jaar	1.014,00	1.102,00	955,00	1.038,00	866,00	941,00	5,77
20 jaar	1.160,00	1.260,00	1.093,00	1.188,00	990,00	1.076,00	6,60
21 jaar	1.304,00	1.417,00	1.228,00	1.335,00	1.113,00	1.211,00	7,42
minimum	1.446,00	1.572,00	1.362,00	1.481,00	1.235,00	1.343,00	8,23
1	1.497,00	1.627,00	1.410,00	1.533,00	1.278,00	1.390,00	8,52
2	1.546,00	1.680,00	1.457,00	1.584,00	1.320,00	1.436,00	8,80
3	1.599,00	1.738,00	1.506,00	1.638,00	1.365,00	1.485,00	9,10
4	1.653,00	1.797,00	1.558,00	1.693,00	1.412,00	1.535,00	9,41
5	1.708,00	1.856,00	1.609,00	1.749,00	1.458,00	1.585,00	9,72
6	1.764,00	1.917,00	1.662,00	1.807,00	1.506,00	1.638,00	10,04

schaal 2

15 jaar	650,00	707,00	612,00	666,00	555,00	603,00	3,70
16 jaar	731,00	794,00	689,00	749,00	624,00	679,00	4,16
17 jaar	812,00	882,00	765,00	831,00	693,00	753,00	4,62
18 jaar	975,00	1.060,00	919,00	999,00	833,00	905,00	5,55
19 jaar	1.137,00	1.236,00	1.071,00	1.164,00	971,00	1.056,00	6,47
20 jaar	1.300,00	1.413,00	1.225,00	1.332,00	1.110,00	1.207,00	7,40
21 jaar	1.460,00	1.587,00	1.376,00	1.495,00	1.247,00	1.356,00	8,31
minimum	1.623,00	1.764,00	1.530,00	1.663,00	1.386,00	1.508,00	9,24
1	1.671,00	1.816,00	1.574,00	1.711,00	1.427,00	1.551,00	9,51
2	1.718,00	1.868,00	1.619,00	1.760,00	1.467,00	1.596,00	9,78
3	1.766,00	1.919,00	1.664,00	1.809,00	1.508,00	1.640,00	10,05
4	1.817,00	1.975,00	1.712,00	1.861,00	1.551,00	1.687,00	10,34
5	1.869,00	2.032,00	1.761,00	1.915,00	1.596,00	1.735,00	10,64
6	1.924,00	2.091,00	1.813,00	1.971,00	1.643,00	1.786,00	10,95

CAO verhoging 1,00%	vier weken 2284,00 uur per jaar	maand 2291,50 uur per jaar	vier weken 2152,00 uur per jaar	maand 2159,50 uur per jaar	vier weken 1950,00 uur per jaar	maand 1957,50 uur per jaar	basis uurloon
---------------------------	---------------------------------------	----------------------------------	---------------------------------------	----------------------------------	---------------------------------------	----------------------------------	------------------

schaal 3

17 jaar	915,00	995,00	862,00	938,00	782,00	850,00	5,21
18 jaar	1.100,00	1.195,00	1.036,00	1.127,00	939,00	1.021,00	6,26
19 jaar	1.284,00	1.396,00	1.210,00	1.315,00	1.097,00	1.192,00	7,31
20 jaar	1.465,00	1.593,00	1.381,00	1.501,00	1.251,00	1.361,00	8,34
21 jaar	1.652,00	1.795,00	1.556,00	1.692,00	1.410,00	1.533,00	9,40
minimum	1.834,00	1.994,00	1.728,00	1.879,00	1.566,00	1.703,00	10,44
1	1.876,00	2.039,00	1.768,00	1.922,00	1.602,00	1.742,00	10,68
2	1.920,00	2.087,00	1.809,00	1.967,00	1.640,00	1.783,00	10,93
3	1.964,00	2.135,00	1.851,00	2.012,00	1.677,00	1.823,00	11,18
4	2.008,00	2.183,00	1.892,00	2.057,00	1.715,00	1.865,00	11,43
5	2.056,00	2.234,00	1.937,00	2.106,00	1.755,00	1.908,00	11,70
6	2.101,00	2.284,00	1.980,00	2.152,00	1.794,00	1.951,00	11,96

schaal 4

17 jaar	1.182,00	1.285,00	1.114,00	1.211,00	1.010,00	1.098,00	6,73
18 jaar	1.381,00	1.501,00	1.301,00	1.414,00	1.179,00	1.282,00	7,86
19 jaar	1.576,00	1.713,00	1.485,00	1.614,00	1.346,00	1.463,00	8,97
20 jaar	1.773,00	1.927,00	1.670,00	1.816,00	1.514,00	1.646,00	10,09
21 jaar	1.871,00	2.034,00	1.763,00	1.917,00	1.598,00	1.738,00	10,65
minimum	1.971,00	2.143,00	1.857,00	2.019,00	1.683,00	1.830,00	11,22
1	2.006,00	2.181,00	1.890,00	2.055,00	1.713,00	1.863,00	11,42
2	2.045,00	2.223,00	1.927,00	2.095,00	1.746,00	1.899,00	11,64
3	2.082,00	2.263,00	1.962,00	2.133,00	1.778,00	1.933,00	11,85
4	2.122,00	2.307,00	2.000,00	2.174,00	1.812,00	1.970,00	12,08
5	2.159,00	2.347,00	2.034,00	2.212,00	1.844,00	2.005,00	12,29
6	2.200,00	2.391,00	2.073,00	2.253,00	1.878,00	2.043,00	12,52
7	2.242,00	2.437,00	2.112,00	2.296,00	1.914,00	2.081,00	12,76

schaal 5

17 jaar	1.242,00	1.350,00	1.170,00	1.272,00	1.061,00	1.153,00	7,07
18 jaar	1.448,00	1.573,00	1.364,00	1.483,00	1.236,00	1.344,00	8,24
19 jaar	1.657,00	1.801,00	1.561,00	1.697,00	1.415,00	1.538,00	9,43
20 jaar	1.864,00	2.026,00	1.756,00	1.909,00	1.592,00	1.730,00	10,61
21 jaar	1.966,00	2.137,00	1.852,00	2.014,00	1.679,00	1.826,00	11,19
minimum	2.070,00	2.249,00	1.950,00	2.120,00	1.767,00	1.922,00	11,78
1	2.110,00	2.293,00	1.988,00	2.161,00	1.802,00	1.959,00	12,01
2	2.150,00	2.337,00	2.026,00	2.203,00	1.836,00	1.997,00	12,24
3	2.191,00	2.381,00	2.064,00	2.244,00	1.871,00	2.034,00	12,47
4	2.233,00	2.427,00	2.104,00	2.287,00	1.907,00	2.074,00	12,71
5	2.275,00	2.473,00	2.144,00	2.330,00	1.943,00	2.113,00	12,95
6	2.317,00	2.519,00	2.183,00	2.374,00	1.979,00	2.152,00	13,19
7	2.365,00	2.570,00	2.228,00	2.422,00	2.019,00	2.195,00	13,46

CAO	<i>vier weken</i>	<i>maand</i>	<i>vier weken</i>	<i>maand</i>	<i>vier weken</i>	<i>maand</i>	<i>basis</i>
verhoging	2284,00	2291,50	2152,00	2159,50	1950,00	1957,50	uurloon
1,00%	uur per jaar	uur per jaar	uur per jaar	uur per jaar	uur per jaar	uur per jaar	

schaal 6

17 jaar	1.318,00	1.432,00	1.242,00	1.350,00	1.125,00	1.224,00	7,50
18 jaar	1.537,00	1.671,00	1.448,00	1.575,00	1.313,00	1.428,00	8,75
19 jaar	1.757,00	1.910,00	1.655,00	1.800,00	1.500,00	1.632,00	10,00
20 jaar	1.978,00	2.150,00	1.864,00	2.026,00	1.689,00	1.836,00	11,26
21 jaar	2.085,00	2.267,00	1.965,00	2.136,00	1.781,00	1.936,00	11,87
minimum	2.198,00	2.389,00	2.071,00	2.251,00	1.877,00	2.040,00	12,51
1	2.238,00	2.433,00	2.109,00	2.293,00	1.911,00	2.079,00	12,74
2	2.284,00	2.482,00	2.152,00	2.339,00	1.950,00	2.120,00	13,00
3	2.326,00	2.528,00	2.192,00	2.383,00	1.986,00	2.160,00	13,24
4	2.374,00	2.580,00	2.236,00	2.431,00	2.027,00	2.204,00	13,51
5	2.418,00	2.628,00	2.278,00	2.476,00	2.064,00	2.245,00	13,76
6	2.467,00	2.681,00	2.324,00	2.527,00	2.106,00	2.290,00	14,04
7	2.514,00	2.733,00	2.369,00	2.575,00	2.147,00	2.335,00	14,31

schaal 7

17 jaar					1.229,00	1.336,00	8,19
18 jaar					1.434,00	1.559,00	9,56
19 jaar					1.640,00	1.783,00	10,93
20 jaar					1.844,00	2.005,00	12,29
21 jaar					1.947,00	2.117,00	12,98
minimum					2.049,00	2.229,00	13,66
1					2.091,00	2.274,00	13,94
2					2.133,00	2.319,00	14,22
3					2.174,00	2.364,00	14,49
4					2.219,00	2.412,00	14,79
5					2.262,00	2.460,00	15,08
6					2.309,00	2.510,00	15,39
7					2.354,00	2.560,00	15,69
8					2.402,00	2.611,00	16,01

schaal 5

17 jaar	1.242,00	1.350,00	1.170,00	1.272,00	1.061,00	1.153,00	7,07
18 jaar	1.448,00	1.573,00	1.364,00	1.483,00	1.236,00	1.344,00	8,24
19 jaar	1.657,00	1.801,00	1.561,00	1.697,00	1.415,00	1.538,00	9,43
20 jaar	1.864,00	2.026,00	1.756,00	1.909,00	1.592,00	1.730,00	10,61
21 jaar	1.966,00	2.137,00	1.852,00	2.014,00	1.679,00	1.826,00	11,19
minimum	2.070,00	2.249,00	1.950,00	2.120,00	1.767,00	1.922,00	11,78
1	2.110,00	2.293,00	1.988,00	2.161,00	1.802,00	1.959,00	12,01
2	2.150,00	2.337,00	2.026,00	2.203,00	1.836,00	1.997,00	12,24
3	2.191,00	2.381,00	2.064,00	2.244,00	1.871,00	2.034,00	12,47
4	2.233,00	2.427,00	2.104,00	2.287,00	1.907,00	2.074,00	12,71
5	2.275,00	2.473,00	2.144,00	2.330,00	1.943,00	2.113,00	12,95
6	2.317,00	2.519,00	2.183,00	2.374,00	1.979,00	2.152,00	13,19
7	2.365,00	2.570,00	2.228,00	2.422,00	2.019,00	2.195,00	13,46

CAO	<i>vier weken</i>	<i>maand</i>	<i>vier weken</i>	<i>maand</i>	<i>vier weken</i>	<i>maand</i>	<i>basis</i>
verhoging	2284,00	2291,50	2152,00	2159,50	1950,00	1957,50	uurloon
1,00%	<i>uur per jaar</i>	<i>uur per jaar</i>	<i>uur per jaar</i>	<i>uur per jaar</i>	<i>uur per jaar</i>	<i>uur per jaar</i>	

schaal 8

17 jaar					1.346,00	1.463,00	8,97
18 jaar					1.571,00	1.708,00	10,47
19 jaar					1.793,00	1.950,00	11,95
20 jaar					2.021,00	2.197,00	13,47
21 jaar					2.130,00	2.317,00	14,20
minimum					2.244,00	2.440,00	14,96
1					2.289,00	2.490,00	15,26
2					2.339,00	2.543,00	15,59
3					2.387,00	2.595,00	15,91
4					2.438,00	2.650,00	16,25
5					2.489,00	2.707,00	16,59
6					2.540,00	2.762,00	16,93
7					2.595,00	2.822,00	17,30
8					2.649,00	2.881,00	17,66
9					2.705,00	2.941,00	18,03

schaal 9

17 jaar					1.490,00	1.620,00	9,93
18 jaar					1.739,00	1.890,00	11,59
19 jaar					1.986,00	2.159,00	13,24
20 jaar					2.234,00	2.429,00	14,89
21 jaar					2.358,00	2.564,00	15,72
minimum					2.483,00	2.699,00	16,55
1					2.541,00	2.763,00	16,94
2					2.603,00	2.831,00	17,35
3					2.666,00	2.898,00	17,77
4					2.729,00	2.967,00	18,19
5					2.796,00	3.040,00	18,64
6					2.862,00	3.113,00	19,08
7					2.931,00	3.188,00	19,54
8					3.000,00	3.262,00	20,00
9					3.074,00	3.342,00	20,49
10					3.147,00	3.422,00	20,98

Bijlage J sub c Loontabellen per 1 januari 2006

CAO	<i>vier weken</i>	<i>maand</i>	<i>vier weken</i>	<i>maand</i>	<i>vier weken</i>	<i>maand</i>	<i>basis</i>
<i>verhoging</i>	2284,00	2291,50	2152,00	2159,50	1950,00	1957,50	
1,00%	<i>uur per jaar</i>	<i>uur per jaar</i>	<i>uur per jaar</i>	<i>uur per jaar</i>	<i>uur per jaar</i>	<i>uur per jaar</i>	<i>uurloon</i>

schaal 1

15 jaar	580,00	630,00	546,00	594,00	495,00	538,00	3,30
16 jaar	654,00	710,00	616,00	669,00	558,00	607,00	3,72
17 jaar	727,00	791,00	685,00	745,00	621,00	675,00	4,14
18 jaar	870,00	945,00	819,00	891,00	743,00	808,00	4,95
19 jaar	1.016,00	1.104,00	957,00	1.040,00	867,00	943,00	5,78
20 jaar	1.161,00	1.262,00	1.094,00	1.190,00	992,00	1.079,00	6,61
21 jaar	1.307,00	1.421,00	1.232,00	1.339,00	1.116,00	1.214,00	7,44
minimum	1.449,00	1.575,00	1.366,00	1.485,00	1.238,00	1.346,00	8,25
1	1.500,00	1.631,00	1.414,00	1.537,00	1.281,00	1.393,00	8,54
2	1.551,00	1.686,00	1.462,00	1.589,00	1.325,00	1.440,00	8,83
3	1.604,00	1.743,00	1.511,00	1.643,00	1.370,00	1.489,00	9,13
4	1.657,00	1.801,00	1.561,00	1.697,00	1.415,00	1.539,00	9,43
5	1.711,00	1.860,00	1.612,00	1.753,00	1.461,00	1.589,00	9,74
6	1.769,00	1.923,00	1.667,00	1.812,00	1.511,00	1.642,00	10,07

schaal 2

15 jaar	652,00	708,00	614,00	668,00	557,00	605,00	3,71
16 jaar	733,00	796,00	690,00	750,00	626,00	681,00	4,17
17 jaar	813,00	884,00	766,00	833,00	695,00	755,00	4,63
18 jaar	977,00	1.062,00	920,00	1.001,00	834,00	907,00	5,56
19 jaar	1.140,00	1.239,00	1.074,00	1.168,00	974,00	1.059,00	6,49
20 jaar	1.304,00	1.417,00	1.228,00	1.335,00	1.113,00	1.210,00	7,42
21 jaar	1.464,00	1.591,00	1.379,00	1.499,00	1.250,00	1.359,00	8,33
minimum	1.629,00	1.770,00	1.535,00	1.668,00	1.391,00	1.512,00	9,27
1	1.674,00	1.820,00	1.578,00	1.715,00	1.430,00	1.555,00	9,53
2	1.724,00	1.873,00	1.624,00	1.765,00	1.472,00	1.600,00	9,81
3	1.771,00	1.925,00	1.669,00	1.814,00	1.512,00	1.644,00	10,08
4	1.822,00	1.980,00	1.717,00	1.866,00	1.556,00	1.691,00	10,37
5	1.873,00	2.036,00	1.765,00	1.918,00	1.599,00	1.739,00	10,66
6	1.927,00	2.095,00	1.816,00	1.974,00	1.646,00	1.790,00	10,97

schaal 3

17 jaar	917,00	997,00	864,00	939,00	783,00	852,00	5,22
18 jaar	1.103,00	1.199,00	1.040,00	1.130,00	942,00	1.024,00	6,28
19 jaar	1.288,00	1.400,00	1.213,00	1.319,00	1.100,00	1.195,00	7,33
20 jaar	1.469,00	1.596,00	1.384,00	1.504,00	1.254,00	1.364,00	8,36
21 jaar	1.655,00	1.799,00	1.559,00	1.695,00	1.413,00	1.537,00	9,42
minimum	1.838,00	1.997,00	1.732,00	1.882,00	1.569,00	1.707,00	10,46
1	1.880,00	2.043,00	1.771,00	1.926,00	1.605,00	1.746,00	10,70
2	1.924,00	2.091,00	1.813,00	1.971,00	1.643,00	1.787,00	10,95
3	1.970,00	2.141,00	1.856,00	2.017,00	1.682,00	1.828,00	11,21
4	2.013,00	2.188,00	1.897,00	2.062,00	1.719,00	1.870,00	11,46
5	2.061,00	2.240,00	1.942,00	2.111,00	1.760,00	1.913,00	11,73
6	2.107,00	2.290,00	1.985,00	2.158,00	1.799,00	1.956,00	11,99

CAO verhoging 1,00%	vier weken 2284,00 uur per jaar	maand 2291,50 uur per jaar	vier weken 2152,00 uur per jaar	maand 2159,50 uur per jaar	vier weken 1950,00 uur per jaar	maand 1957,50 uur per jaar	basis uurloon
---------------------------	---------------------------------------	----------------------------------	---------------------------------------	----------------------------------	---------------------------------------	----------------------------------	------------------

schaal 4

17 jaar	1.186,00	1.289,00	1.117,00	1.215,00	1.013,00	1.101,00	6,75
18 jaar	1.384,00	1.505,00	1.304,00	1.418,00	1.182,00	1.285,00	7,88
19 jaar	1.579,00	1.717,00	1.488,00	1.618,00	1.349,00	1.467,00	8,99
20 jaar	1.776,00	1.931,00	1.674,00	1.819,00	1.517,00	1.650,00	10,11
21 jaar	1.876,00	2.039,00	1.768,00	1.922,00	1.602,00	1.742,00	10,68
minimum	1.977,00	2.148,00	1.862,00	2.025,00	1.688,00	1.835,00	11,25
1	2.012,00	2.186,00	1.895,00	2.061,00	1.718,00	1.868,00	11,45
2	2.050,00	2.228,00	1.932,00	2.100,00	1.751,00	1.904,00	11,67
3	2.087,00	2.269,00	1.967,00	2.138,00	1.782,00	1.938,00	11,88
4	2.128,00	2.313,00	2.005,00	2.179,00	1.817,00	1.975,00	12,11
5	2.165,00	2.353,00	2.039,00	2.217,00	1.848,00	2.010,00	12,32
6	2.205,00	2.397,00	2.078,00	2.258,00	1.883,00	2.048,00	12,55
7	2.247,00	2.442,00	2.117,00	2.302,00	1.919,00	2.086,00	12,79

schaal 5

17 jaar	1.246,00	1.354,00	1.174,00	1.276,00	1.064,00	1.156,00	7,09
18 jaar	1.451,00	1.577,00	1.367,00	1.486,00	1.239,00	1.347,00	8,26
19 jaar	1.660,00	1.805,00	1.564,00	1.701,00	1.418,00	1.542,00	9,45
20 jaar	1.868,00	2.030,00	1.760,00	1.913,00	1.595,00	1.734,00	10,63
21 jaar	1.971,00	2.143,00	1.857,00	2.019,00	1.683,00	1.831,00	11,22
minimum	2.075,00	2.255,00	1.955,00	2.125,00	1.772,00	1.927,00	11,81
1	2.115,00	2.299,00	1.993,00	2.167,00	1.806,00	1.964,00	12,04
2	2.156,00	2.343,00	2.031,00	2.208,00	1.841,00	2.002,00	12,27
3	2.196,00	2.387,00	2.069,00	2.249,00	1.875,00	2.039,00	12,50
4	2.238,00	2.433,00	2.109,00	2.293,00	1.911,00	2.079,00	12,74
5	2.280,00	2.479,00	2.149,00	2.336,00	1.947,00	2.118,00	12,98
6	2.323,00	2.524,00	2.188,00	2.379,00	1.983,00	2.157,00	13,22
7	2.370,00	2.576,00	2.233,00	2.428,00	2.024,00	2.200,00	13,49

schaal 6

17 jaar	1.321,00	1.436,00	1.245,00	1.353,00	1.128,00	1.227,00	7,52
18 jaar	1.543,00	1.677,00	1.453,00	1.580,00	1.317,00	1.432,00	8,78
19 jaar	1.762,00	1.915,00	1.660,00	1.805,00	1.505,00	1.636,00	10,03
20 jaar	1.984,00	2.156,00	1.869,00	2.032,00	1.694,00	1.841,00	11,29
21 jaar	2.091,00	2.272,00	1.970,00	2.142,00	1.785,00	1.941,00	11,90
minimum	2.203,00	2.395,00	2.076,00	2.257,00	1.881,00	2.045,00	12,54
1	2.245,00	2.440,00	2.116,00	2.300,00	1.917,00	2.084,00	12,78
2	2.289,00	2.488,00	2.157,00	2.345,00	1.955,00	2.125,00	13,03
3	2.331,00	2.534,00	2.197,00	2.388,00	1.991,00	2.165,00	13,27
4	2.381,00	2.587,00	2.243,00	2.438,00	2.033,00	2.210,00	13,55
5	2.425,00	2.635,00	2.284,00	2.483,00	2.070,00	2.251,00	13,80
6	2.474,00	2.689,00	2.331,00	2.534,00	2.112,00	2.296,00	14,08
7	2.521,00	2.740,00	2.375,00	2.582,00	2.153,00	2.341,00	14,35

CAO	<i>vier weken</i>	<i>maand</i>	<i>vier weken</i>	<i>maand</i>	<i>vier weken</i>	<i>maand</i>	<i>basis</i>
verhoging	2284,00	2291,50	2152,00	2159,50	1950,00	1957,50	uurloon
1,00%	<i>uur per jaar</i>	<i>uur per jaar</i>	<i>uur per jaar</i>	<i>uur per jaar</i>	<i>uur per jaar</i>	<i>uur per jaar</i>	

schaal 7

17 jaar					1.232,00	1.339,00	8,21
18 jaar					1.437,00	1.563,00	9,58
19 jaar					1.643,00	1.787,00	10,95
20 jaar					1.848,00	2.010,00	12,32
21 jaar					1.952,00	2.122,00	13,01
minimum					2.055,00	2.235,00	13,70
1					2.097,00	2.280,00	13,98
2					2.138,00	2.325,00	14,25
3					2.180,00	2.370,00	14,53
4					2.223,00	2.418,00	14,82
5					2.268,00	2.466,00	15,12
6					2.313,00	2.516,00	15,42
7					2.360,00	2.566,00	15,73
8					2.408,00	2.618,00	16,05

schaal 8

17 jaar					1.349,00	1.467,00	8,99
18 jaar					1.575,00	1.712,00	10,50
19 jaar					1.797,00	1.955,00	11,98
20 jaar					2.025,00	2.202,00	13,50
21 jaar					2.136,00	2.323,00	14,24
minimum					2.249,00	2.446,00	14,99
1					2.295,00	2.496,00	15,30
2					2.345,00	2.549,00	15,63
3					2.391,00	2.601,00	15,94
4					2.444,00	2.657,00	16,29
5					2.496,00	2.714,00	16,64
6					2.546,00	2.769,00	16,97
7					2.601,00	2.829,00	17,34
8					2.655,00	2.888,00	17,70
9					2.711,00	2.948,00	18,07

CAO	<i>vier weken</i>	<i>maand</i>	<i>vier weken</i>	<i>maand</i>	<i>vier weken</i>	<i>maand</i>	<i>basis</i>
<i>verhoging</i>	2284,00	2291,50	2152,00	2159,50	1950,00	1957,50	<i>uurloon</i>
1,00%	<i>uur per jaar</i>	<i>uur per jaar</i>	<i>uur per jaar</i>	<i>uur per jaar</i>	<i>uur per jaar</i>	<i>uur per jaar</i>	

schaal 9

17 jaar					1.494,00	1.624,00	9,96
18 jaar					1.743,00	1.895,00	11,62
19 jaar					1.991,00	2.164,00	13,27
20 jaar					2.240,00	2.435,00	14,93
21 jaar					2.363,00	2.570,00	15,75
minimum					2.489,00	2.706,00	16,59
1					2.547,00	2.770,00	16,98
2					2.610,00	2.838,00	17,40
3					2.672,00	2.905,00	17,81
4					2.735,00	2.974,00	18,23
5					2.804,00	3.048,00	18,69
6					2.870,00	3.121,00	19,13
7					2.939,00	3.196,00	19,59
8					3.008,00	3.270,00	20,05
9					3.081,00	3.350,00	20,54
10					3.155,00	3.431,00	21,03

Bijlage K Voetnoten

1. Uitbetaling vindt plaats op basis van de geldende fiscale regelingen.
2. Voor 2005 is het maximum uurtarief voor de opvang van kinderen van 0 tot en met 3 jaar € 5,68 en voor de opvang van kinderen van 4 jaar en ouder € 6,13.
3. Eenoudergezinnen ontvangen een aanvullende tegemoetkoming van het rijk ter grootte van éénzesde deel van de kosten van kinderopvang, rekening houdend met het maximum uurtarief.
4. Werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties in de agrarische sector hebben de financiële risico's die ontstaan door ziekteverzuim, collectief afgedekt door deelname aan Sazas. Dit is vastgelegd in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst, de CAO-Sazas. In bijlage F is een korte samenvatting van deze CAO opgenomen.
5. Er bestaat een regeling voor aanvulling van de WAO-uitkering van werknemers van 55 jaar en ouder onder bepaalde voorwaarden. Deze regeling is opgenomen in een afzonderlijke CAO. In bijlage E is een korte samenvatting van deze regeling vermeld.
6. De loonderving wegens het in dit artikel geregelde onbetaald verlof wordt vergoed door de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid, Louis Braillelaan 100, Postbus 254, 2700 AG Zoetermeer. Schriftelijk moet worden aangetoond dat de werkgever tijdens het verlof niet doorbetaalt en dat de cursus inderdaad is gevolgd.
7. Informatie omtrent de voorwaarden waaronder loonverzuim voor scholingsverlof en reis- en cursuskosten worden vergoed, kan opgevraagd worden bij de werkgever.

Bijlage L

Adressen en telefoonnummers van UWV, Commit Arbo, Colland Arbeidsmarktbeleid, Colland Verzekeren en Colland Pensioen (Suwas-I, Suwas-II en BPL)

UWV-(Hoofdkantoor)

Postbus 259
2800 AG GOUDA
Tielweg 5
2803 PK GOUDA
T 0182-574777
F 0182-574900

UWV regiokantoren

adressen te vinden via www.uwv.nl

Commit Arbo (Hoofdkantoor)

Postbus 207
3454 ZL DE MEERN
Rijnzathe 8
3454 PV DE MEERN
T 030-6692500
F 030-6692555

COLLAND ARBEIDSMARKTBELEID

Postbus 254
2700 AG ZOETERMEER
Louis Braillelaan 100
2719 EK ZOETERMEER
T 0900-1656565
F 079-3636814

Colland Pensioen (Suwas-I, Suwas-II, BPL)

Postbus 254
2700 AG ZOETERMEER
Louis Braillelaan 100
2719 EK ZOETERMEER
0900-1656565
079-3636814

Colland Verzekeren (Sazas)

Postbus 254
2700 AG ZOETERMEER
Louis Braillelaan 100
2719 EK ZOETERMEER
T 0900-1656565
F 079-3636801

Colland Bestuursbureau

P/a Actor Sector Advies Bureau
Postbus 254
2700 AG ZOETERMEER
Louis Braillelaan 100
2719 EK ZOETERMEER
T 079-3636882
F 079-3637247

Bijlage M

Adressen en telefoonnummers van de organisaties die de collectieve arbeidsovereenkomst voor de bedrijfsverzorgingsdiensten voor land- en tuinbouw in Nederland hebben afgesloten.

AB Oost (CVAB)

Scheggertdijk 22
7218 NB ALMEN
Postbus 7
7218 ZG ALMEN
T 0900-9896
F 0575-431495
E info@aboost.nl

AB Zeeland

Cereshof 4
4463 XH GOES
Postbus 46
4460 BA GOES
T 0113-233666
F 0113-233380
E info@abzeeland.nl

AB Centraal kantoor Noord en West (CBAB)

Hof 1
9088 AM WIRDUM
Postbus 1
9088 ZZ WIRDUM
T 058-2555222
F 058-2552712
E info@cbab.nl

AB Groningen

Industrieweg 39
9781 AC BEDUM
Postbus 10
9780 AA BEDUM
T 050-3199640
F 050-3039390
E info@abgroningen.nl

AB Brabant

Kastanjelaan 6
5283 WE BOXTEL
Postbus 168
5280 AD BOXTEL
T 0411-612080
F 0411-612086
E info@abbrabant.nl

FNV Bondgenoten

Postbus 9208
3506 GE UTRECHT
klantenservice
T 0900-9690
Bezoekadres: Varrelaan 100 te Utrecht
www.fnvbondgenoten.nl

AB Limburg

Mussenberg 5
6049 GZ HERTEN-ROERMOND
Postbus 1013
6040 KA HERTEN-ROERMOND
T 0475-352030
F 0475-352040
E info@ablimburg.nl

CNV BedrijvenBond

Prins Bernardweg 69

3991 DE HOUTEN

Postbus 327

3990 GC HOUTEN

Algemeen telefoonnummer

T 0900 – 7700770

www.cnvbedrijvenbond.nl

E info@cnvbedrijvenbond.nl

Regio-adressen FNV Bondgenoten

Via centrale telefoonnummer

T 0900-9690

Regio-adressen CNV BedrijvenBond

Via algemene telefoonnummer

T 0900 – 7700770

