

CAO BEDRIJFSVERZORGINGSDIENSTEN

1 JULI 2013 TOT EN MET 30 JUNI 2016

DEZE CAO IS AFGESLOTEN TUSSEN:

- Werkgeversvereniging AB Nederland te 's-Gravenhage

Eenzijds en

- CNV Vakmensen te Utrecht

Anderzijds.

© 2016 cao-partijen, Actor Bureau voor sectoradvies en AWWN

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.

INHOUDSOPGAVE

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1	Werkings sfeer	5
Artikel 2	Definities	6
Artikel 3	Arbeidsovereenkomst	11
Artikel 4	Functiematrix, ontwikkel en beoordelingsafhankelijke beloning	12
Artikel 5	Oogst- en seizoenswerkzaamheden	15

HOOFDSTUK II

HET DIENSTVERBAND

§ 1. Aanvang dienstverband		16
Artikel 6	De arbeidsovereenkomst	16
§ 2. Einde dienstverband		16
Artikel 7	Opzegging dienstverband voor onbepaalde tijd	16
Artikel 8	Tussentijdse opzegging dienstverband voor bepaalde tijd	17
Artikel 9	Einde dienstverband bij arbeidsongeschiktheid	17
Artikel 10	Militaire dienst	17
Artikel 11	Ontslagbewijs	18

HOOFDSTUK III

BEPALINGEN OMTRENT DE ARBEIDSTIJD

§ 1. Indeling van de arbeidstijd		19
Artikel 12	Plaats van aanvang en einde van de arbeidstijd en schaftijden	19
§ 2. Arbeid op zon- en feestdagen, gedenkdagen, zaterdagen		19
Artikel 13	Arbeid op zaterdagen, zon- en feestdagen	19
§ 3. Normale arbeidstijden		21
Artikel 14	Arbeidstijden en tijdstippen van aanvang en einde arbeidsdag	21

HOOFDSTUK IV

BEPALINGEN OMTRENT HET LOON

Artikel 15	Beloning	26
Artikel 16	Toepassing inleen-cao	26
Artikel 17	Loonontwikkeling	26
Artikel 18	Toeslagen	26
Artikel 19	Bereikbaarheidsvergoeding	28
Artikel 20	Vergoeding eigen vervoermiddel en telefoon	28
Artikel 21	Jubileumuitkering	29
Artikel 22	Werkkleding	29

HOOFDSTUK V

BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD

§ 1. Kort verzuim

Artikel 23	Kort verzuim met behoud van loon	30
Artikel 24	Kort verzuim zonder doorbetaling van loon	32

§ 2. Zwangerschaps- en ouderschapsverlof

Artikel 25	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	33
Artikel 26	Ouderschapsverlof	34
Artikel 27	Levensloopregeling	34
Artikel 28	Langdurend zorgverlof	34

§ 3. Vakantieregeling

Artikel 29	Loon over vakantiedagen	34
Artikel 30	Vakantiedagen	34
Artikel 31	Vakantietoelage	36
Artikel 32	Afrekening vakantierechten	36
Artikel 33	Vakantierechten tijdens ziekte en verzuim zonder loonbetaling	36

§ 4. Regeling seniorenverlof

Artikel 34	Verlof oudere werknemers	37
-------------------	--------------------------	----

§ 5. Regeling inzake ziekte en ongeval

Artikel 35	Algemene bepalingen bij ziekte en ongeval	40
Artikel 36	Verzuimbegeleiding	40
Artikel 37	Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht	40

§ 6. Pensioenen

Artikel 38	Pensioenregeling	42
-------------------	------------------	----

§ 7. Overige bepalingen van sociale aard

Artikel 39	Gedragslijn bij fusie, reorganisatie en bedrijfsbeëindiging	43
Artikel 40	Vakbondscontactpersoon en vakbondsfaciliteiten	43
Artikel 41	Bedrijfsfitness	44
Artikel 42	Vacaturemelding	44
Artikel 43	Weder indienstneming	44
Artikel 44	Antidiscriminatie	45
Artikel 45	Ongewenste intimiteiten	45
Artikel 46	Arbeidsgezondheidskundig onderzoek	45
Artikel 47	Beschermings- en beschuttingsmiddelen	46
Artikel 48	Spuitdiploma	46
Artikel 49	Werken met asbest	46
Artikel 50	Prepensioneringsverlof en educatief verlof	46
Artikel 51	Scholing	47
Artikel 52	Vakonderwijs	47
Artikel 53	Werkoverleg	47

Artikel 54	Nevenarbeid	48
Artikel 55	Sociaal Fonds Colland Arbeidsmarktbeleid	47
Artikel 56	Suwas II	47
Artikel 57	Heffingsgrondslag	48

HOOFDSTUK VI

SLOTBEPALINGEN

Artikel 58	Tussentijdse wijzigingen	49
Artikel 59	Ontheffing van cao bepalingen	49
Artikel 60	Geldigheidsduur	50

AFKORTINGSLIJST 51

BIJLAGE A	PROTOCOLAFSPRAKEN CAO PARTIJEN	52
BIJLAGE B1	FUNCTIEMATRIX	53
BIJLAGE B2	MODELBEOORDELINGSFORMULIER	54
BIJLAGE C	LEVENSLLOOPREGELING	58
BIJLAGE D	REGELINGEN BINNEN HET SAMENWERKINGSVERBAND COLLAND	60
BIJLAGE E	OOGST- EN SEIZOENSWERKZAAMHEDEN	61
BIJLAGE F	VAKBONDSCONTRIBUTIE	62
BIJLAGE G	TOELICHTING BEREKENING LOONSVERHOGINGEN	64
BIJLAGE H	LOONTABELLEN	66
BIJLAGE I	ADRESSEN EN TELEFOONNUMMERS VAN COLLAND, ACTOR BUREAU VOOR SECTORADVIES EN SZW	83
BIJLAGE J	ADRESSEN EN TELEFOONNUMMERS VAN DE BEDRIJFSVERZORGINGSDIENSTEN EN VAKBOND	84

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Werkingssfeer

1. Deze cao is van toepassing op iedere werkgever die een onderneming uitoefent, waarvan bedrijfsactiviteiten voor ten minste 50% van de met de werknemers in de onderneming overeengekomen arbeidsuren, betrekking hebben op het in agrarische sectoren:
 - a. tewerkstellen van werknemers door de werkgever bij een derde, niet onder toezicht en leiding van de derde; en/of
 - b. detacheren.
2. Deze cao is van toepassing op iedere werkgever die een onderneming uitoefent, waarvan de bedrijfsactiviteiten voor ten minste 50% van de met de werknemers in de onderneming overeengekomen arbeidsuren bestaat uit het ter beschikking stellen van haar werknemers aan, of doen laten verrichten van werkzaamheden van organisatorische, administratieve en/of andere aard, ter ondersteuning van de activiteiten voor een of meer ondernemingen als bedoeld in artikel 1 lid 1 en met een of meer van die ondernemingen is verbonden in de zin van artikel 2:24a of 2:24b BW.
3. Deze cao is niet van toepassing op de werkgever die:
 - a. ten minste 15% van het totaal aantal arbeidsuren uitzendt op basis van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW, met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW, of
 - b. valt onder de werkingssfeer van de cao Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen, of
 - c. valt onder de werkingssfeer van de cao voor het Hoveniersbedrijf in Nederland, of
 - d. als lid is toegelaten tot de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), of
 - e. als lid is toegelaten tot de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU).
4.
 - a. Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) Bedrijfsverzorgingsdiensten komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. Deze cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao(en).
 - b. Individuele aanspraken die niet uit een eerdere cao voortvloeien (en die niet strijdig zijn met een standaardbepaling in deze cao) blijven van kracht.

Artikel 2 Definities

In deze cao wordt de volgende betekenis toegekend aan de navolgende begrippen:

1. **werkgever:**

de natuurlijke persoon of rechtspersoon die een onderneming uitoefent als bedoeld in artikel 1 lid 1;

of

de personeelsvennootschap, zijnde de rechtspersoon die voor 50% of meer van de met haar werknemers overeengekomen uren haar werknemers ter beschikking stelt aan één of meer ondernemingen als bedoeld in artikel 1 en met één of meer van die ondernemingen is verbonden in de zin van artikel 2:24a of 2:24b BW.

2. **werknemer:**

de persoon die in dienst is van de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst.

3. **detacheren:**

het door de werkgever te werkstellen van de werknemer bij een derde, onder toezicht en leiding van de derde, op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW (‘*uitzendovereenkomst*’), zonder uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW.

4. **inleen-cao:**

de geldende agrarische cao waaraan de derde, bij wie de werknemer is gedetacheerd, is gebonden.

5. **agrarische sectoren:**

onder agrarische sectoren wordt verstaan:

a) Bloembollengroothandel: handel in bloembollen.

b) Bos- en natuuronderneming:

- terreinbeheersbedrijf: een onderneming waarin de bosbouw in de ruime zin des woords wordt uitgeoefend, met inbegrip van werkzaamheden in droge en natte natuurterreinen en het houden van toezicht in bossen en natuurterreinen, en/of werkzaamheden die betrekking hebben op het functioneren van het bedrijf of de organisatie waardoor eerdergenoemde werkzaamheden worden uitgevoerd;
- aannemingsbedrijf: een onderneming die tegen betaling werkzaamheden voor terreinbeheersbedrijven en –organisaties verricht in bossen of andere houtopstanden dan wel in natuurterreinen, welke bedrijfsmatig in die terreinbeheersbedrijven plegen te worden verricht, dan wel een onderneming die voor eigen rekening houtoogstwerkzaamheden verricht, en/of werkzaamheden die betrekking hebben op het functioneren van het bedrijf of de organisatie waardoor eerdergenoemde werkzaamheden worden uitgevoerd.

- c) Land- en tuinbouwwerktuigen exploiterende onderneming: het met, aan of door machines en/of werktuigen voor derden verrichten van
- landbouwambachten werkzaamheden: werkzaamheden met, aan of door machines en werktuigen ten behoeve van de feitelijke plantaardige en dierlijke productie;
 - cultuurtechnische werkzaamheden: werkzaamheden met, aan of door machines en werktuigen ten behoeve van de aanleg van groenvoorzieningen, de daarmee samenhangende drainage en grondwerken (bovenste grondlaag), alsmede het hiermee samenhangende onderhoud, met uitsluiting van baggerwerkzaamheden met specifiek baggermaterieel;

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

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

d) Hoveniersbedrijf:

- hovenierswerkzaamheden: het al dan niet voor derden aanleggen en/of onderhouden van tuinen (inclusief tuinafscheidingen, schuttingen en (zwem)vijvers), een en ander met de daartoe behorende wegen, paden en pleinen in al hun onderdelen, waaronder tevens begrepen het ruimen van sneeuw en gladheidbestrijding. Dit alles met inbegrip van het bijleveren van alle daarvoor benodigde materialen en andere producten in de meest ruime zin van het woord;
- groenvoorzieningswerkzaamheden: het al dan niet voor derden aanleggen en/of onderhouden van parken, plantsoenen, groenstroken, terreinen en begraafplaatsen, een en ander met de daartoe behorende wegen, paden en pleinen in al hun onderdelen, waaronder tevens begrepen het ruimen van sneeuw, gladheidbestrijding en onkruidbestrijding. Dit alles met inbegrip van het bijleveren van alle daarvoor benodigde materialen en andere producten in de meest ruime zin van het woord;
- boomverzorgingswerkzaamheden: het al dan niet voor derden planten, verplanten, snoeien, ruimen van bomen, verbeteren van de groeiplaats, bestrijden van ziekten en plagen en/of verzorgen van zowel de bovengrondse als ondergrondse delen van bomen, met inbegrip van advies, het aanvragen van vergunningen en de voorbereidende werkzaamheden. Dit alles met inbegrip van het bijleveren van alle daarvoor benodigde materialen en andere producten in de meest ruime zin van het woord;
- interieurbeplantingswerkzaamheden: het al dan niet voor derden adviseren, ontwerpen, plaatsen en/of onderhouden van interieurbeplantingen met inbegrip van het bijleveren van alle daarvoor benodigde materialen en andere producten in de meest ruime zin van het woord;

- dak- en gevelbegroeningswerkzaamheden: het al dan niet voor derden ontwerpen, aanleggen, beheren en onderhouden van vegetatiesystemen op bouwwerken zoals vegetatiedaken in hun diverse verscheidenheid, vegetatiegevels alsmede vegetatiesystemen, inclusief de voor de duurzame instandhouding van deze systemen benodigde ondergrond (o.a. drainagesystemen, worteldoek, substraat laag) en technische installaties (o.a. beregening en bemesting) en verankering. Dit met inachtneming van de voor deze systemen benodigde technische eigenschappen van het bouwwerk waarop of waaraan dezen worden bevestigd;
 - greenkeeperswerkzaamheden: het aanleggen en/of onderhouden van golfterreinen een en ander met de daartoe behorende wegen, paden en pleinen in al hun onderdelen, waaronder tevens begrepen het ruimen van sneeuw en gladheidsbestrijding in het voornoemde. Dit alles met inbegrip van het bijleveren van alle daarvoor benodigde materialen en andere producten in de meest ruime zin van het woord.
- e) Glastuinbouw: plantaardige teelten die permanent onder glas of plastic plaatsvinden, met uitzondering van paddenstoelenteelt en de boomteelt onder glas of plastic, maar met inbegrip van vermeerderingsbedrijven, ongeacht of bedrijfsactiviteiten geheel of ten dele in de open lucht plaatsvinden.
- f) Open Teelten:
- plantaardige teelten in de open lucht en plantaardige teelten niet permanent onder glas of plastic. Hieronder valt ook de teelt en vermeerdering die onder glas plaatsvindt in de boomkwekerij;
 - alle (groot-)handelsactiviteiten in de boomkwekerij.
- g) Dierhouderij: bedrijfsmatige productiegerichte dierhouderij met uitzondering van de stalhouderij c.q. een onderneming die paarden houdt voor recreatieve doeleinden en/of sportwedstrijden.
- h) Paddenstoelenteelt: teelt van paddenstoelen en/of aansluitende reeks van nauw verwante activiteiten, met name de opslag van, het inpakken van en het uitleveren van paddenstoelen en aanverwante producten aan vervoerders en het in beperkte mate produceren van compost.
- i) Groenvoederdrogerij: het kunstmatig drogen van groenvoederproducten met inbegrip van alle bijbehorende werkzaamheden;
- j) Tuinbouwzaadteelt; handel, productie, kweek en/of selectie van tuin- en/of bloemzaden.
- k) Rundveeverbetering: werkzaamheden doen verrichten op het gebied van de rundveeverbetering, daaronder ook begrepen het leveren van biologisch veeverbeteringsmateriaal.

- l) Varkensverbeteringsorganisatie:
- fokkerij: diensten en/of producten aanbieden voor het vervaardigen, respectievelijk distribueren van genetisch hoogwaardig fokmateriaal ten behoeve van de varkenssector;
 - kunstmatige inseminatie (ki): exploiteren van een ki station en/of een instelling voor kunstmatige inseminatie van varkens;
 - varkensverbetering: het verbeteren van kwaliteit en rentabiliteit van de varkenshouderij
- m) Groenten- en fruitverwerkende industrie:
het op fabrieksmatige wijze verwerken van:
- A. groenten, met inbegrip van augurken, koolsoorten, landbouwerwten, tomaten en zilveruien, alsmede daaruit verkregen halffabricaten tot:
1. gesteriliseerd product;
 2. gedroogd product;
 3. gezouten product;
 4. vriesproduct;
 5. tafelzuren;
 6. zuurkool;
 7. sappen.
- B. fruit en daaruit vervaardigd halffabricaat tot:
1. fruitpulp;
 2. jams en geleien;
 3. vruchten op water, sap en siroop, vruchtenpureeën en vruchtenmoes;
 4. konfijtproducten;
 5. appel- en perensiroopen;
 6. vruchtensappen en vruchtensausen;
 7. appelsap en zoete most;
 8. Nederlandse druivenwijn en vruchtenwijnen;
 9. gedroogd product;
 10. vriesprodukt (halffabricaat en eindproduct).
6. **medezeggenschap:**
ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
7. **functievouwwassen leeftijd:**
werknemers met een leeftijd van 22 jaar en ouder.
8. **maand:**
een kalendermaand.
9. **maandloon:**
dit is het bedrag per maand zoals opgenomen in bijlage H afhankelijk van het overeengekomen aantal arbeidsuren per jaar.

10. **4-wekenloon:**
dit is het bedrag per 4 weken zoals opgenomen in bijlage H afhankelijk van het overeengekomen aantal arbeidsuren per jaar.
11. **weekloon:**
dit is het bedrag zoals opgenomen in bijlage H dat afgeleid wordt van het basisuurloon.
12. **basisuurloon:**
dit is het maandloon bij 1957,50 uur per jaar gedeeld door 163,125 (zie voor de berekening bijlage G).
13. **dienstrooster / arbeidstijdenregeling**
een regeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
14. **functie:**
de typering van de werkzaamheden volgens de systematiek van het handboek functie-indeling, waarvoor de werknemer is aangesteld.
15. **functiejaar:**
het aantal jaren dat werkzaamheden in een bepaalde functie feitelijk zijn uitgeoefend.
16. **functiegroep:**
de door de functie-indeling bepaalde loonschaal vermeld in het loongebouw in artikel 4 en bijlage B1.
17. **BTER-loon (geldt tot en met 31 december 2014):**
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:
hetgeen wordt genoten op grond van de artikelen 628, 628a en 629 van Boek 7 van het BW, 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.

18. Loon voor heffingen:

per 1 januari 2015 geldt een gelimiteerde definitie voor het loonbegrip, pensioengevend loon genaamd. Hiertoe worden alleen de componenten gerekend die arbeidstijd gerelateerd zijn.

Tot het pensioengevend loon behoren:

- a. alle bruto loonbestanddelen, welke arbeidstijd gerelateerd zijn;
- b. de vaste jaarlijkse toeslagen en uitkeringen. Hiertoe worden gerekend:
 - het feitelijk loon uit de huidige dienstbetrekking;
 - overuren/meeruren/onaangename uren inclusief inconveniententoeslag en ploegen toeslag;
 - 13e maand;
 - structurele eindejaarsuitkering;
 - vakantietoeslag;
 - uitbetaalde verlof- en ATV dagen, reisureen (niet zijnde reiskosten);
 - prestatietoeslag op het uurloon;
 - tijdelijke toeslag werken in een hogere functie;
 - tijdelijke toeslag vakkennis;
 - persoonlijke toeslagen;
 - consignatievergoeding / bereikbaarheidsvergoeding.

Artikel 3 Arbeidsovereenkomst

1. Een arbeidsovereenkomst kan ongeacht het aantal arbeidsuren voor bepaalde- of onbepaalde tijd of voor een bepaald werk/project worden aangegaan.
2. Gedurende de eerste 12 maanden van de arbeidsovereenkomst 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 5 en 6 BW geldt voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ongeacht hun duur een maximale proeftijd van twee maanden, tenzij sprake is van een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter. Voor een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter geldt geen proeftijd. Indien binnen een jaar na beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met dezelfde werknemer voor een zelfde functie een arbeidsovereenkomst (voor bepaalde tijd) wordt aangegaan, zal voor deze arbeidsovereenkomst geen proeftijd worden overeengekomen.
4. Alle bepalingen in deze cao zijn naar rato van toepassing op deeltijdarbeid.
5. Bij uitbreiding van arbeid binnen een onderneming zal de werkgever reeds werkzame werknemers met een deeltijddienstverband in de betreffende regio in de gelegenheid stellen de arbeidsovereenkomst uit te breiden, indien er sprake is van werkzaamheden van dezelfde aard.

6. Ongeacht het bepaalde in de voorgaande leden eindigt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder opzegging aan het einde van de betalingsperiode waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
7. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt, over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.

Artikel 4 Functiematrix, ontwikkel en beoordelingsafhankelijke beloning

1. Op basis van de functiematrix zoals weergegeven in bijlage B1 van deze cao, wordt een functie door toepassing van de ORBA functiewaarderingsmethode beschreven en ingedeeld in een functiegroep. De desbetreffende functiegroep correspondeert met een bijbehorende loonschaal 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 vervolgens 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 loonschalen, die bestaan uit een minimum en een maximum. Bovendien kent de cao treden.
4. a. De werknemer die nog *niet* de functievolwassen leeftijd heeft bereikt en die voor de functiegroep waarin de functie is ingedeeld nog *niet* over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie uit te kunnen oefenen, wordt ingeschaald in een voor deze functiegroep geldende inlooptredetrede. Er zijn drie inlooptreden.
b. Indeling in inlooptredetrede -3, -2 of -1 wordt bij aanvang van de werkzaamheden bepaald in een startgesprek aan de hand van de criteria die zijn opgenomen in onderstaande matrix. De werknemer wordt ingeschaald in inlooptredetrede -3 als op basis van het startgesprek wordt vastgesteld dat de werknemer *niet* beschikt over de voor de functie relevante kennis en ervaring en (indien relevant voor de functie) niet zelfstandig kan werken. De werknemer wordt ingeschaald in inlooptredetrede -2 als de werknemer de *minimale* basiskennis en ervaring heeft voor de functie en (indien relevant voor de functie) in zeer beperkte mate zelfstandig kan werken. De werknemer wordt ingeschaald in inlooptredetrede -1 als de werknemer *nog niet voldoende* basiskennis en ervaring heeft voor de functie en (indien relevant voor de functie) in beperkte mate zelfstandig kan werken.

Indeling	Inlooptrede -3	Inlooptrede -2	Inlooptrede -1	Trede 0
Criterion				
Kennis	Geen relevante kennis voor de functie vereist op de mate van zelfstandigheid toenemen.	Bezit minimale basis kennis doorlopen is afhankelijk van de vereiste kennis en ervaring alsmede (indien relevant) de mate van zelfstandigheid toenemen.	Bezit nog niet voldoende kennis	Bezit voldoende kennis om kerntaak uit te voeren
Ervaring	Geen relevante ervaring	Bezit minimale ervaring	Bezit nog niet voldoende ervaring	Bezit voldoende ervaring om de kerntaak uit te voeren
Zelfstandigheid (indien relevant voor de functie)	Werkt onder direct toezicht, niet zelfstandig	Werkt onder frequent toezicht en in zeer beperkte mate zelfstandig	Werkt onder toezicht en in beperkte mate zelfstandig	Werkt redelijk zelfstandig

- c.
- d.
- e.
- Gedurende het overeengekomen trainings-/opleidingstraject vindt een evaluatie aan de hand van de hierboven onder lid b. opgenomen matrix plaats. Deze evaluatie is nodig om vast te kunnen stellen of aan de eisen voor de functie wordt voldaan. De eerste evaluatie wordt uiterlijk binnen zes maanden na het startgesprek gehouden. Werknemer of werkgever kan een evaluatiegesprek aanvragen. Bij voldoende kennis, ervaring en zelfstandigheid voor de naast hogere trede, wordt de werknemer ingedeeld in de naast hogere trede. Indien het vereiste niveau van de naast hogere trede nog niet is bereikt, blijft de werknemer in de betreffende inlooptredetrede en vindt uiterlijk binnen 6 maanden een tweede evaluatie plaats. Per inlooptredetrede kunnen maximaal twee evaluaties plaatsvinden binnen een periode van 12 maanden. Uiterlijk na twaalf maanden wordt de werknemer ingedeeld in de naast hogere trede.
- f. Indien met inachtneming van het gestelde onder lid e. wordt voldaan aan de voor de functie relevante kennis en ervaring en (indien relevant voor de functie) de vereiste zelfstandigheid, wordt de werknemer ingedeeld in trede 0 van de betreffende functiegroep.
- g. Het zwaartepunt van de evaluatie tijdens de verschillende evaluatiemomenten ligt bij het voldoen aan de eisen ten aanzien van kennis en ervaring. De mate van zelfstandigheid is bij de evaluatie van secundair belang.
- h. De werknemer die is ingedeeld in een inlooptredetrede ontvangt tenminste het voor zijn leeftijd geldende wettelijk minimumloon.

- i. Indien de werknemer de functievolwassen leeftijd heeft bereikt, wordt hij met ingang van de eerstvolgende betalingsperiode ingedeeld in trede 0 van de betreffende functiegroep.
5.
 - a. Bij aanstelling ontvangt de werknemer die voldoet aan de voor de functie gestelde opleiding, kennis en ervaringseisen of die de functievolwassen leeftijd heeft, tenminste het aanvangssalaris in de betreffende functiegroep (is gelijk aan trede 0). Indien echter een werknemer in een functie elders zoveel (meer) bruikbare ervaring heeft opgedaan dan de functievolwassen ervaring die nodig is voor de toegewezen functie dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn het aanvangssalaris toe te kennen, kan een hoger salaris worden toegekend.
 - b. Het toekennen van treden is geen automatisme.
 - c. Een verhoging aan de hand van het overeengekomen beoordelingssysteem vindt steeds op 1 januari daaropvolgend plaats. Indien sprake is van indiensttreding na 30 juni van enig jaar, bestaat er per eerstvolgende 1 januari geen recht op individuele verhoging van het schaaalsalaris. Deze zal dan plaats vinden op 1 januari volgend op het jaar waarin het dienstverband ten minste een heel kalenderjaar heeft geduurd.
 6. Beoordelingsafhankelijke beloning
Vanaf 1 januari 2015 geldt voor alle werknemers een beoordelingsafhankelijke beloning. Deze beoordelingssystematiek maakt deel uit van een individueel ontwikkeltraject. Een verhoging vindt plaats op 1 januari van het jaar direct volgend op het jaar van de beoordeling. Ingeval van beoordeling zal gebruik worden gemaakt van een beoordelingssysteem en een bezwaarprocedure die (conform artikel 27 WOR) overeengekomen worden 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.
 7. Het beoordelingsafhankelijk belonen zal zich uiten in het al dan niet, dan wel 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 loonschaal is bereikt. Indien het maximum van de loonschaal 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.

8. De werknemer die zich niet kan vinden in de resultaten van de beoordeling kan bezwaar aantekenen.

Artikel 5 Oogst- en seizoenswerkzaamheden

1. Voor oogst- en seizoenswerkzaamheden geldt in de agrarische sectoren het wettelijk minimumloon voor de volgende categorieën werknemers:
 - scholieren en studenten
 - werknemers die de beroepspraktijkvorming van de beroepsbegeleidende leerweg volgen
 - huisvrouwen en huismannen
 - asielzoekers
 - zelfstandige boeren

In bijlage E zijn de categorieën werknemers nader omschreven.

2. Het wettelijk minimumloon geldt voor een periode van ten hoogste zes maanden.
3. Nadat de werknemer als bedoeld in lid 1 zes maanden is ingezet op oogst- en seizoenswerkzaamheden ontvangt de werknemer bij voorzetting van deze werkzaamheden het loon uit schaal 1 van de loontabellen als opgenomen in bijlage H van de cao.
4. Tot 1 januari 2015 geldt voor de categorieën werknemers als bedoeld in lid 1 en hun werkgevers dat gedurende de eerste periode van acht weken geen premie in het kader van de bedrijfstakfondsen is verschuldigd.

Na 1 januari 2015 is dit lid wettelijk niet langer van toepassing en komt derhalve na deze datum te vervallen.

HOOFDSTUK II

HET DIENSTVERBAND

§ 1. Aanvang dienstverband

Artikel 6 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 arbeidsurengroep van de werknemer worden vermeld.
2. In de arbeidsovereenkomst van werknemers die organisatorische, administratieve en andere ondersteunende werkzaamheden verrichten in de functiegroepen 7, 8 en 9 zal, de in onderling overleg vastgestelde regeling van arbeidstijden en eventuele vergoeding voor overuren, met het in deze cao hierover bepaalde als richtlijn, worden opgenomen. Op deze werknemers 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.
4. De eerder gemaakte cao- en individuele afspraken die afwijkend zijn van de op 1 april 2007 geldende Arbeidstijdenwet, blijven van kracht.

§ 2. Einde dienstverband

Artikel 7 Opzegging dienstverband voor onbepaalde tijd

De werkgever stelt de werknemer in kennis van een voornemen om aan UWV 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 tegenover een:

werknemer jonger dan 45 jaar	2 maanden
werknemer van 45 jaar tot 55 jaar	3 maanden
werknemer van 55 jaar en ouder	4 maanden

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 8 Tussentijdse opzegging dienstverband voor bepaalde tijd

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

Het dienstverband van werknemers die zijn aangenomen voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk/project, 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.

Artikel 9 Einde dienstverband bij arbeidsongeschiktheid

1. Voor de bepalingen in lid 3 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 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 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 UWV voldoende reïntegratieactiviteiten zijn verricht.

Artikel 10 Militaire dienst

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:670 lid 3 BW jo 7:670 lid 14 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 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, voor zover 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 11 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.

HOOFDSTUK III

BEPALINGEN OMTRENT DE ARBEIDSTIJD

§ 1. Indeling van de arbeidstijd

Artikel 12 Plaats van aanvang en einde van de arbeidstijd en schafttijden

1. Tenzij betrokkenen anders zijn overeengekomen, begint en eindigt de arbeidstijd op de werklocaties 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.

Op grond van artikel 7: 628a lid 1 BW geldt dat indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgesteld, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, de werknemer voor iedere periode van minder dan 3 uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht heeft op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij 3 uur arbeid zou hebben verricht.

3. Schafttijden worden niet als arbeidstijd beschouwd.

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

Artikel 13 Arbeid op zaterdagen, zon- en feestdagen

Tot en met 31 december 2015 geldt:

1. Arbeid op zaterdagen, zon- en feestdagen:

Behoudens het bepaalde in lid 5 wordt geen arbeid verricht op:
a. Zondag en zaterdag
b. Nieuwjaarsdag, 2 ^e paasdag, Hemelvaartsdag, 2 ^e pinksterdag en 1 ^e en 2 ^e kerstdag
c. De dag waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd
d. Op Goede Vrijdag en op bid- en dankdagen, alsmede op 1 mei indien en voor zover de werknemer er prijs op stelt deze dag of dagen als gedenkdag(en) te vieren Deze gedenkdagen worden beschouwd als vakantiedagen, behalve wanneer deze dag/dagen valt/vallen op een zaterdag of op een zondag waarop niet gewerkt hoeft te worden
e. Op 5 mei indien deze dag volgens de aanbeveling van de STAR in een lustrumjaar valt (zie ook lid 4)

2. Over perioden waarin feest- of gedenkdagen vallen, behoudt de werknemer het volledige periodeloon.
3. In afwijking van het bepaalde in lid 1 is de werknemer verplicht, indien en voor zover dit in de aangegane 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.
4. Op 5 mei behoeft geen arbeid te worden verricht, indien deze dag volgens de aanbeveling van de STAR in een lustrumjaar valt, 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.
5. 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.

Vanaf 1 januari 2016 geldt:

1. Arbeid op zon- en feestdagen:

Behoudens het bepaalde in lid 8 wordt geen arbeid verricht op:
a. Zondag
b. Nieuwjaarsdag, 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 2e pinksterdag en 1e en 2e kerstdag
c. De dag waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd
d. Op Goede Vrijdag, op biddag, dankdag en op 1 mei indien de werknemer er prijs op stelt deze dag(en) als gedenkdag te vieren Deze gedenkdagen worden beschouwd als vakantiedagen, behalve wanneer 1 mei valt op een dag waarop op basis van de individuele arbeidsovereenkomst niet gewerkt hoeft te worden
e. Op 5 mei indien deze dag volgens de aanbeveling van de STAR in een lustrumjaar valt (zie ook lid 4)

2. Over perioden waarin feest- of gedenkdagen vallen, behoudt de werknemer het volledige periodeloon.

3. In afwijking van het bepaalde in lid 1 is de werknemer verplicht, indien en voor zover dit in de aangegane arbeidsovereenkomst is bepaald, op zon-, feest- en gedenkdagen noodzakelijke werkzaamheden, zoals verzorging van vee, te verrichten. Deze verplichting geldt eveneens voor het uitvoeren van noodzakelijke oogstwerkzaamheden alsmede in dringende situaties op Hemelvaartsdag, 2e paasdag en 2e pinksterdag.
4. Op 5 mei hoeft geen arbeid te worden verricht, indien deze dag volgens de aanbeveling van de STAR in een lustrumjaar valt, tenzij naar het oordeel van de werkgever de bedrijfsomstandigheden tot het verrichten van arbeid op 5 mei noodzaken, 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, op basis van de individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen, werkdag valt.
5. 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 14 Arbeidstijden en tijdstippen van aanvang en einde arbeidsdag

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

- werkzaamheden ten behoeve van de werkgever verricht;
- geen arbeid verricht krachtens het bepaalde in artikel 13 lid 1 onder b. en c.;
- geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval dan wel wegens vakantie, seniorenverlofdagen of kort verzuim, voor zover hij daarop rechtens aanspraak heeft;
- uren waarop geen arbeid is verricht en deze uren, ingevolge dit artikel lid 7, als voor de werkgever verloren uren zijn aangemerkt.

Tot en met 31 december 2015 geldt:

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. Hierbij gelden de hierna volgende regels.
2. De in lid 1 bedoelde normale arbeidstijd per dag:
 - vangt niet aan vóór 6.00 uur 's morgens;
 - eindigt niet na 18.00 uur 's avonds, of eindigt niet na 20.00 uur 's avonds bij het melken en verzorgen van dieren op melkveehouderijbedrijven;
 - bedraagt 9,5 uur per dag.

3. In onderling overleg kunnen werkgever en werknemer afspreken, dat het dagvenster als bedoeld in lid 2 verschuift van 06.00 uur tot 18.00 uur naar 05.00 uur tot 17.00 uur.
Bij het melken en verzorgen van dieren op melkveehouderijbedrijven kunnen werkgever en werknemer in onderling overleg afspreken, dat het dagvenster verschuift van 06.00 uur tot 20.00 uur naar 05.00 uur tot 19.00 uur.
4. Alle arbeidsuren op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 7,5 uur en 9,5 uur per dag worden als meeruren aangemerkt.
5. Alle arbeidsuren op de dagen maandag tot en met vrijdag buiten de uren genoemd in lid 2 en 3 en boven 9,5 uur per dag worden als *overuren* aangemerkt en dienovereenkomstig beloond, met inachtneming van het bepaalde in de leden 6 en 7 van dit artikel.
Het totaal aantal overuren als bedoeld in artikel 18 lid 2 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.
6. 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 7 en onder aftrek van de meerdere uren die overeenkomstig lid 8 halverwege het jaar zijn verrekend.
7. 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 5 te verrekenen met de tekorturen als bedoeld in dit lid op basis van de bij de betreffende overuren behorende percentages zoals bedoeld in artikel 18 lid 2 en lid 3.
8. 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 meerdere 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.
9. 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 extra wordt vergoed tegelijk met de uitbetaling van de 13e loonperiode.

II. Arbeidsuren op zaterdagen en zondagen

10. 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 9 omschreven, waaraan, met inachtneming van hetgeen in artikel 13 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.

11. 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 9 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.
12. De in de leden 10 en 11 van dit artikel bedoelde arbeidsuren op zaterdagen en zondagen, zullen evenredig verdeeld worden over het kalenderjaar.
13. De eventueel op feest- en gedenkdagen, als bedoeld in artikel 13, gewerkte uren worden, voor zover deze niet op zondag vallen, op het op zaterdag te werken aantal uren in mindering gebracht.
14. Indien en voor zover door onvoorziene omstandigheden van de in de leden 10 en 11 genoemde 26 zaterdagen c.q. zondagen moet worden afgeweken, wordt dit onderling in overleg tussen werkgever en werknemer geregeld.
15. 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 18 lid 2 en lid 3 bedoelde percentages.
16. 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.

III. Onwerkbaar weer

In afwijking van het bepaalde bij artikel 7:628 BW gelden bij onwerkbaar weer de volgende bepalingen:

17. Indien de werkzaamheden door ongunstige weersomstandigheden niet kunnen worden verricht door de werknemer, is:
 - a. de werkgever gehouden het bruto loon door te betalen;
 - b. de werknemer gehouden voor de werkgever andere werkzaamheden op het bedrijf te verrichten.
18. Cao partijen hebben een commissie 'Onwerkbaar weer' ingesteld. Deze commissie is bevoegd om op verzoek van cao partijen na een door de commissie vastgestelde periode lid 17 buiten werking te stellen. Vanaf dat moment kan de werkgever namens de werknemer een WW-uitkering wegens onwerkbaar weer bij UWV aanvragen. De uitkering wordt door de werkgever aangevuld tot 100% van het brutoloon.
19. De commissie meldt het buiten werking stellen van lid 17 aan de Colland Sectorraad.

20. De werkgever dient gebruik van deze wettelijke voorziening schriftelijk te melden bij Werkgeversvereniging AB Nederland, Postbus 442, 8600 AK Sneek of per e-mail SVeenstra@abvakwerk.nl.
21. De uren waarvoor de werkgever de wettelijke voorziening heeft aangevraagd vallen onder de normale arbeidstijd als bedoeld in dit artikel onder I lid 1. Indien op jaarbasis de normale arbeidsduur wordt overschreden zoals omschreven in dit artikel onder lid 6 dan is met betrekking tot deze overschrijding, voor het aantal uren waarvoor de wettelijke voorziening is aangevraagd geen overurenpercentage van toepassing.

Vanaf 1 januari 2016 geldt:

I. Arbeidstijden

1. De normale arbeidstijd per jaar bedraagt 1957,5 uur. De werkweek is van maandag t/m zaterdag. Het uitgangspunt is dat op 5 werkdagen wordt gewerkt. Deze werkdagen hoeven niet aaneengesloten te zijn. Werkgever en werknemer maken met elkaar afspraken over hoe de werkweek wordt ingevuld en leggen dit schriftelijk vast. Voor de inzet en het verrichten van arbeid gedurende de overeengekomen werkweek en periode is onverkort de arbeidstijdenwet (ATW) van toepassing.
2. De normale arbeidstijd per dag is 7,5 uur.
3. Alle arbeidsuren op de dagen maandag tot en met zaterdag tussen 7,5 uur en 10 uur per dag worden als meeruren aangemerkt.
4. Alle arbeidsuren boven 10 uur per dag worden als *overuren* aangemerkt en dienovereenkomstig beloond, met inachtneming van het bepaalde in de leden 5 en 6 van dit artikel. De overuren en toeslagen worden periodiek uitbetaald.
5. Voor zover in een periode van 12 maanden, te rekenen vanaf 1 januari of 1 april, de normale arbeidsduur van 1957,5 uur met meer dan 100 uren wordt *overschreden*, worden deze meerdere uren na afloop van deze 12 maanden als overuren aangemerkt en overeenkomstig uitbetaald. Voor deeltijd geldt de normale arbeidsduur naar rato.
6. Voor zover in een periode van 12 maanden, te rekenen vanaf 1 januari of 1 april, de normale arbeidsduur van 1957,5 uur met meer dan 100 uren wordt *onderschreden*, worden deze mindere uren na afloop van deze 12 maanden kwijtgescholden. Voor deeltijd geldt de normale arbeidsduur naar rato.
7. Gedurende de periode van 12 maanden worden periodiek, zowel op initiatief van werkgever als van werknemer, de voortgang en het verloop van de planning besproken.

II. Arbeidsuren op zaterdagen en zondagen

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 13 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 7 omschreven, waaraan met inachtneming van hetgeen in artikel 13 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 8 en 9 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, voor zover deze niet op zondag vallen, op het op zaterdag te werken aantal uren in mindering gebracht.
12. Indien en voor zover 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. 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.

III. Onwerkbaar weer

14. Indien de werkzaamheden door ongunstige weersomstandigheden niet kunnen worden verricht door de werknemer, is:
 - a. de werkgever gehouden het bruto loon door te betalen;
 - b. de werknemer gehouden voor de werkgever andere werkzaamheden te verrichten.

HOOFDSTUK IV

BEPALINGEN OMTRENT HET LOON

Artikel 15 Beloning

De werknemer wordt beloond volgens de loontabellen zoals opgenomen in bijlage H van de cao.

Artikel 16 Toepassing inleen-cao

In afwijking van deze cao geldt voor de werknemer die:

- a. vóór 1 januari 2015 in dienst was en die gedetacheerd wordt voor een periode van tenminste 1 jaar in één of meer agrarische sectoren, dat met instemming van deze werknemer ten minste de inleen-cao wordt toegepast.

Indien het feitelijke loon hoger is dan het loon van de inleen-cao, gecompenseerd naar de arbeidsduur van de inleen-cao, dan wordt het eventuele verschil vastgelegd in een persoonlijke toeslag. De structurele loonsverhogingen van de inleen-cao worden in mindering gebracht op de eventuele persoonlijke toeslag;

- b. Op of na 1 januari 2015 in dienst komt en te werk wordt gesteld bij een derde in één of meer agrarische sectoren, dat ten minste de inleen-cao wordt toegepast.

Artikel 17 Loonontwikkeling

De volgende structurele loonsverhoging is overeengekomen:

Datum	Structurele loonsverhoging
1 januari 2016	Cumulatief 2 x 1,5%
1 april 2016	1,5%

Artikel 18 Toeslagen

1. Wanneer meer dan 10 uur per dag wordt gewerkt, is sprake van overwerk. Naast het basisloon, ontvangt de werknemer voor het verrichten van overwerk een toeslag van 35% van het basisuurloon.
2. Van bijzondere uren is sprake indien de medewerker werkt op de volgende uren:
Tot en met 31 december 2015:
 - Maandag t/m vrijdag: van 20.00 – 06.00 uur
 - Zaterdag
 - ZondagVanaf 1 januari 2016:
 - Maandag t/m zaterdag: van 20.00 – 05.00 uur
 - Zondag

De toeslag voor deze bijzondere uren is opgenomen in de Toeslagenmatrix bijzondere uren.

Toeslagenmatrix bijzondere uren:

Tijd	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
00:00	50%						100% t/m 31-12-'15 en vanaf 1-1-'16 = 75%
05:00	Dagvenster					vanaf 1-1-'15 = 25% en vanaf 1-1-'16 = 0%	
	0%						
20:00	35%						
22:00	50%						

3. Voor het werken op zaterdag tussen 05.00 uur en 20.00 uur geldt de volgende toeslag:

Periode	Toeslag van het basisuurloon
van 1 juli 2013 tot en met 31 december 2014	50%
van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015	25%
vanaf 1 januari 2016	0%

4. Voor het werken op zondag geldt de volgende toeslag:

Periode	Toeslag van het basisuurloon
Van 1 juli 2013 tot en met 31 december 2015	100%
Vanaf 1 januari 2016	75%

5. Voor het werken op feest- en gedenkdagen ontvangt de werknemer naast het basisloon een toeslag van 50% van het basisuurloon.
In afwijking hiervan ontvangt de werknemer voor het werken op 1e kerstdag naast het basisloon een toeslag van 100% van het basis uurloon.
6. De beloning voor overuren op zaterdagen en zondagen als bedoeld in lid 1 is niet van toepassing op studenten, scholieren en zaterdaghulpen.

7. In afwijking van het gestelde in dit artikel bestaat de mogelijkheid dat de werkgever en de werknemer in overleg besluiten het overwerk niet te vergoeden in loon doch in vrije tijd. De meeruren worden opgenomen in het jaaruren model doch kunnen op verzoek van de werknemer worden gecompenseerd in vrije tijd op basis van 100%. De overuren kunnen worden gecompenseerd in vrije tijd op basis van 100% plus het geldende toeslagpercentage.
8. Vanaf 1 januari 2015 zal – in een periode van 5 jaar doch uiterlijk op 1 januari 2019 – voor de medewerkers met een weekenduren contract, de onderstaande, geleidelijke en stapsgewijze, afbouw van de weekendtoeslagen plaatsvinden:

Weekendtoeslag	Zaterdag	Zondag
Tot en met 31 december 2014	50%	100%
Per 1 januari 2015	40%	95%
Per 1 januari 2016	30%	90%
Per 1 januari 2017	20%	85%
Per 1 januari 2018	10%	80%
Vanaf 1 januari 2019	0%	75%

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomst(en). Individuele aanspraken die niet uit een eerdere collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeien, blijven van kracht.

Artikel 19 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 14 aangegeven zaterdagen en zon- en feestdagen wordt vergoed op basis van de daarvoor geldende regels. De werknemer wordt geacht in voorkomende gevallen de compensatie-uren als werktijd voor de opdrachtgever te schrijven.

Artikel 20 Vergoeding eigen vervoermiddel en telefoon

1. Medewerkers die te werk wordt gesteld door werkgever bij een derde, niet onder toezicht en leiding en is 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 € 0,12 per kilometer.
2. Medewerkers die te werk wordt gesteld door werkgever bij een derde, niet onder toezicht en leiding en is 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 € 0,25 per kilometer.

3. Indien op initiatief van de medewerkers dan wel op verzoek van de werkgever afspraken zijn gemaakt over carpoolen naar de werkplek, hebben de chauffeur en de meerrijder(s) recht op de voor hen van toepassing zijnde kilometervergoeding als bedoeld in lid 1 en 2. Deze vergoeding is exclusief de omrijd kilometers.
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 21 Jubileumuitkering

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

Artikel 22 Werkkleding

De werkgever stelt aan de directe werknemer een werkkledingpakket ter beschikking tot een maximum van € 75,- per werknemer per kalenderjaar. Deze werkkleding wordt in bruikleen gegeven en de werknemer is gehouden deze werkkleding te dragen.

BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD**§ 1. Kort verzuim****Artikel 23** 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:

Aard van de gebeurtenis	Omvang van het verlof
Na de bevalling heeft de vader (of erkennende partner):	recht op 2 dagen verlof binnen 4 weken na de bevalling.
Adoptie van kinderen door de werknemer:	gedurende 2 dagen.
Ondertrouw van de werknemer:	gedurende 1 dag.
Huwelijk van de werknemer:	gedurende 2 dagen.
Huwelijk van eigen of pleegkinderen, broeders of zusters van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e) voor zover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond:	gedurende 1 dag.
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.
Overlijden en lijkbezorging van huisgenoten of bloed- en aanverwante in rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn:	gedurende 1 dag.
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:	gedurende 1 dag.
25-jarig huwelijksjubileum van de werknemer, en het 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van de werknemer of diens (schoon-)ouders:	gedurende 1 dag.
Noodzakelijke medische verzorging, voor zover deze verzorging niet buiten de arbeidstijd kan plaatshebben:	gedurende de werkelijk benodigde tijd voor zover deze verzorging niet buiten de arbeidstijd kan plaatshebben.

Aard van de gebeurtenis	Omvang van het verlof
Wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen en waarvan vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden:	gedurende de werkelijk benodigde tijd, tot ten hoogste één dag. Dit verlof bedraagt per jaar maximaal twee maal de arbeidsduur per week. 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.
Uitoefening van actief kiesrecht:	
Noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van de echtgenoot / partner, kind, pleegkind, broers, zussen, ouders, grootouders, kleinkinderen, huisgenoten of anderen in hun sociale omgeving, zoals vrienden en bekenden: De werknemer kan het verlof opnemen met behoud van 70% van zijn loon.	per jaar maximaal twee maal de arbeidsduur per week. 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.

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. In de volgende gevallen heeft deze werknemer wel recht op kort verzuim met behoud van loon, te weten:

Aard van de gebeurtenis	Omvang van het verlof
Na de bevalling heeft de vader (of erkennende partner):	recht op 2 dagen verlof binnen 4 weken na de bevalling.
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.
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:	gedurende 1 dag.
Noodzakelijke medische verzorging, voor zover deze verzorging niet buiten de arbeidstijd kan plaatshebben:	gedurende de werkelijk benodigde tijd.

Aard van de gebeurtenis	Omvang van het verlof
<p>Wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen en waarvan vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden:</p>	<p>gedurende de werkelijk benodigde tijd, tot ten hoogste één dag.</p> <p>Dit verlof bedraagt per jaar maximaal twee maal de arbeidsduur per week. Bij een fulltime dienstverband komt dit neer op 10 dagen per jaar.</p> <p>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.</p>
<p>Noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van de echtgenoot / partner, kind, pleegkind, broers, zussen, ouders, grootouders, kleinkinderen, huisgenoten of anderen in hun sociale omgeving, zoals vrienden en bekenden:</p> <p>De werknemer kan het verlof opnemen met behoud van 70% van zijn loon.</p>	<p>dit verlof bedraagt per jaar maximaal twee maal de arbeidsduur per week. Bij een fulltime dienstverband komt dit neer op 10 dagen per jaar.</p> <p>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.</p>

3. De bepalingen van dit artikel treden in de plaats van het bepaalde bij artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg.

Artikel 24 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 publiekrechtelijke 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, voor zover betrokkene deel uitmaakt van het gemeentebestuur;
 - c. voor het volgen van algemene cursussen zij verwezen naar artikel 50 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 vermelde organen. Eenzelfde verplichting geldt indien hij tijdens zijn dienstverband het lidmaatschap van deze organen aanvaardt.

De tekst in de wet is leidend. Bovenstaande opsomming is hiervan een uitleg.

§ 2. Zwangerschaps- en ouderschapsverlof

Artikel 25 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.

De tekst in de wet is leidend. Onderstaande opsomming is hiervan een uitleg:

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 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 Ziektewet ziekingeld 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.

Adoptieverlof en verlof in verband met pleegzorg:

5. Ouders hebben bij adoptie van een kind recht op 4 weken verlof. 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.
6. Het verlof kan ingaan twee weken voordat het kind feitelijk wordt overgedragen aan de ouders tot 22 weken daarna. Ouders kunnen voor deze 4 weken een uitkering aanvragen bij het UWV. Deze regeling geldt ook voor een werknemer die een pleegkind opneemt in zijn/haar gezin.

Artikel 26 Ouderschapsverlof

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

Artikel 27 Levensloopregeling

Met ingang van 1 januari 2012 zijn de regels inzake de levensloopregeling gewijzigd.

Er zijn twee groepen, namelijk de groep:

- (1) die op 31 december 2011 minder dan 3.000 spaartegoed hebben; en
- (2) die op 31 december 2011 meer dan € 3.000 spaartegoed hadden.

Per 1 januari 2012 is de levensloopregeling afgeschaft voor groep 1. De werknemers uit deze groep kunnen niet deelnemen aan de overgangsregeling levensloopregeling.

Het niet opgenomen tegoed is per 1 januari 2013, na verrekening met de te betalen loonbelasting, in 1 keer uitbetaald.

De werknemer uit groep 2 kan doorgaan onder dezelfde voorwaarden en doelstelling van deze regeling. Het enige verschil is dat vanaf 1 januari 2012 geen levensloopverlofkorting meer wordt opgebouwd. Levensloopverlofkorting is een korting op de loonbelasting die wordt geheven over het opgenomen spaartegoed. Voor deze laatste groep heeft de Tweede Kamer besloten dat ook voor deze groep de regeling eindigt per 1 januari 2022. Zie voor meer informatie bijlage C.

Artikel 28 Langdurend zorgverlof

Werknemers hebben het wettelijke recht onbetaald verlof (mantelzorg) op te nemen voor de noodzakelijke verzorging van een zieke partner, kind, ouder, broers, zussen, grootouders, kleinkinderen, huisgenoten of anderen in hun sociale omgeving, zoals vrienden en bekenden. 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.

§ 3. Vakantieregeling

Artikel 29 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 30 Vakantiedagen

1. Werknemers met een volledige werkweek hebben recht op $2 \frac{2}{12}$ werkdag vakantie per maand dienstverband (zijnde 26 werkdagen per jaar).
Werknemers die gebruik maken van de *verlofregeling oudere medewerkers* (artikel 34) hebben in afwijking van vorenstaande, recht op $23 \frac{1}{2}$ vakantiedagen per jaar.

2. De vaste werknemer van 50 jaar en ouder heeft per jaar recht op het bij de leeftijdsgroep waartoe hij behoort vermelde aantal extra vakantiedagen.

Leeftijdsgroep	Extra vakantiedagen
50 tot 55 jaar:	1 dag
55 tot 60 jaar:	2 dagen
60 tot 63 jaar:	3 dagen
63 jaar:	4 dagen
64 jaar:	5 dagen

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 34.

3. 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 de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. 3. De werknemers hebben het recht om tenminste 3 kalenderweken aaneengesloten op vakantie te gaan.
4. 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.
5. In afwijking van lid 4 heeft de werknemer het recht om één maal per 2 jaar 7 kalenderweken aaneengesloten verlof op te nemen mits:
- 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;
 - 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.

6. 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 31 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 32 Afrekening vakantierechten

1. Op grond van artikel 7:640A van het BW geldt dat voor de wettelijke vakantiedagen een vervaltermijn geldt van een half jaar na het kalenderjaar waarin deze zijn opgebouwd.

Voor de reeds opgebouwde bovenwettelijke vakantiedagen blijft de verjaringstermijn van 5 jaar gehandhaafd.
2. Indien bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst 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.
3. De werkgever is verplicht bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst 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 33 Vakantierechten tijdens ziekte en verzuim zonder loonbetaling

In aanvulling op het in artikel 7:635 BW bepaalde geldt het volgende:

1. De werknemer bouwt bij ziekte de wettelijke vakantiedagen op zoals bepaald in artikel 7:634 BW. De werknemer bouwt bij ziekte geen bovenwettelijke dagen op.
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 50 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.

§ 4. Regeling seniorenverlof

Artikel 34 Verlof oudere werknemers

Tot en met 31 december 2015 geldt:

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 loonperiode 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, WAO of WIA 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. Het seniorenverlof 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 met een maximum van 130 dagen berekend over 5 jaar. Deze 130 dagen komen vanaf de leeftijd van 55 jaar beschikbaar. De duur van de onderbrekingen wordt samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 31 dagen opvolgen. Indien de werknemer binnen vijf jaar na het bereiken van zijn 55 jarige leeftijd uit dienst gaat, dient de werknemer te veel opgenomen uren krachtens het bepaalde uit dit artikel terug te betalen aan zijn werkgever.
3. Werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg wanneer het seniorenverlof wordt genoten.
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 14 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. Ook is het de werkgever niet toegestaan het seniorenverlof te verrekenen met eventuele tekorturen.
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 voor hem geldende vut/prepensioen/pensioenregeling 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.
9. Ter financiering van de seniorenverlofregeling reserveert de werkgever 0,65% van de loonsom van zijn werknemers.
10. Voor de werknemer die op 1 juli 2006 ouder is dan 55 jaar geldt in afwijking van lid 2, dat het saldo naar rato wordt vastgesteld over de resterende periode tot de leeftijd van 60 jaar is bereikt. Bij dit saldo worden de dagen geteld die vóór 1 juli 2006 zijn opgebouwd en nog niet zijn opgenomen. Deze opbouw geldt ongeacht eerdere aanmelding voor de regeling. Het saldo per 1 juli 2006 bedraagt maximaal 130 dagen.
11. Voor de werknemer die pas na het bereiken van de leeftijd van 55 jaar voldoet aan het vereiste van 10 jaar dienstverband c.q. persoonlijke arbeid als bedoeld in lid 1 geldt in afwijking van lid 2, dat het saldo naar rato wordt vastgesteld over de resterende periode tot de leeftijd van 60 jaar is bereikt, te rekenen vanaf het moment, dat aan het vereiste van 10 jaar als bedoeld in lid 1 is voldaan.

Vanaf 1 januari 2016 geldt:

De werknemer kan vanaf 1 januari 2016 op basis van onderstaande regeling korter gaan werken. Deze regeling wordt in het kader van duurzame inzetbaarheid ingezet.

1. De werknemer kan, vijf jaar voorafgaande aan de voor hem geldende *AOW leeftijd* of *pensioengerechtigde leeftijd*, gebruik maken van deze regeling, mits zij voldoen aan de volgende voorwaarden:
 - a. in de 10 voorafgaande kalenderjaren ten minste in elk jaar in dienstverband bij de werkgever gewerkt hebben, met dien verstande dat perioden waarin de werknemer arbeidsongeschikt geweest is in de zin van de ZW, WAO of WIA 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 de werkgever, 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. Het seniorenverlof bedraagt 10 procent van de in artikel 14 lid 1 vastgestelde normale arbeidstijd per jaar zijnde 26 dagen per jaar met een maximum van 130 dagen berekend over 5 jaar. Deze 130 dagen komen vanaf het moment dat zij gebruik kunnen maken van deze regeling conform lid 1 beschikbaar. Bij het opnemen van het opgebouwde seniorenverlof (maximaal 130 dagen) vervalt het recht op de leeftijd/seniorendagen. De duur van de onderbrekingen wordt samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 31 dagen opvolgen.

Indien de werknemer binnen vijf jaar voorafgaande aan de voor hem geldende *AOW leeftijd* of *pensioengerechtigde leeftijd*, uit dienst gaat, dient de werknemer te veel opgenomen uren zoals bedoeld in dit artikel terug te betalen aan zijn werkgever.

3. Werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg wanneer het seniorenverlof wordt genoten.
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 14 lid 1 vastgestelde normale arbeidstijd per jaar op de dagen maandag tot en met zaterdag waarover recht op het in lid 2 genoemde seniorenverlof bestaat. Ook is het de werkgever niet toegestaan het seniorenverlof te verrekenen met eventuele uren.
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 voor hem geldende pensioenregeling 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.
9. Ter financiering van de seniorenverlofregeling reserveert de werkgever 0,65% van de loonsom van zijn werknemers.

10. Voor de werknemer die korter dan 5 jaar voorafgaande aan de voor hem geldende *AOW leeftijd* of *pensioengerechtigde leeftijd* voldoet aan het vereiste van 10 jaar dienstverband c.q. persoonlijke arbeid (als bedoeld in lid 1) geldt in afwijking van lid 2 dat het saldo naar rato wordt vastgesteld over de resterende periode tot de voor hem geldende *AOW leeftijd* of *pensioengerechtigde leeftijd*, te rekenen vanaf het moment, dat aan het vereiste van 10 jaar (als bedoeld in lid 1) is voldaan.
11. Voor de werknemers die op 31 december 2015 reeds gebruik maken van de seniorenverlofregeling conform de voorgaande cao 2012-2013 worden de oude afspraken gerespecteerd.

§ 5. Regeling inzake ziekte en ongeval

Artikel 35 Algemene bepalingen bij ziekte en ongeval

De werknemer die op grond van gemoedsbezwaren van de hem bij de Ziektewet of de WAO/WIA 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 36 Verzuimbegeleiding

1. De werknemer maakt tijdens eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid aanspraak op verzuimbegeleiding welke voortvloeit uit de 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 37 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht

Voor de uitkeringspercentages genoemd in dit artikel 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 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 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 met ingang van de dag na het einde van het dienstverband 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 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)**

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.
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 via SAZAS dan wel kiest voor gelijke aanspraken en voorwaarden als bedoeld in lid 13 van dit artikel heeft hij recht op een extra aanvulling van 10%, mits sprake is van nakoming van WVP-verplichtingen.
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 medewerking verleent aan de re-integratie verplichtingen volgens de WVP wordt de aanvulling verhoogd tot 85% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - b. Indien de werknemer verzekerd is voor het Pluspakket via SAZAS dan wel kiest voor gelijke aanspraken en voorwaarden als bedoeld in lid 13 van dit artikel heeft hij recht op een extra aanvulling van 15%, mits sprake is van nakoming van WVP-verplichtingen.
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 WVP de inspanningsverplichting om een re-integratie traject in gang te zetten.
 - c. Indien de werknemer verzekerd is voor het Pluspakket via SAZAS dan wel kiest voor gelijke aanspraken en voorwaarden als bedoeld in lid 13 van dit artikel is lid 8 tevens van toepassing.
 - d. Zie voor de ontslagmogelijkheid artikel 9.

8. Aanvulling tijdens het derde tot en met zevende WIA-jaar

- a. Indien de werknemer verzekerd is voor het Pluspakket via SAZAS dan wel kiest voor gelijke aanspraken en voorwaarden als bedoeld in lid 13 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 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 vaststelling van de hoogte van de aanvulling op de loondoorbetalingverplichting als bedoeld in de vorige leden geldt, dat de werknemer niet meer zal ontvangen dan het overeengekomen naar tijdsruimte vastgestelde loon. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
10. 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.
11. a. De werkgever is bevoegd de betalingsverplichtingen die voortvloeien uit lid 1 tot en met 10 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.
12. De werkgever heeft op grond van artikel 6:107a BW een zelfstandig verhaalsrecht in geval van arbeidsongeschiktheid van een werknemer, veroorzaakt door een aansprakelijk te stellen derde.
13. De werkgever dient zelf te voorzien in de verplichtingen als bedoeld onder lid 4 tot en met 7. Voor de agrarische sector biedt SAZAS een Basisverzekering om deze verplichtingen af te dekken. SAZAS biedt daarnaast een Plusverzekering (Pluspakket) voor de werknemer. Daarmee kan de werknemer zijn inkomen bij arbeidsongeschiktheid nog verder aanvullen. Partijen bij deze cao hebben afgesproken, dat de werkgever die niet verzekerd is bij SAZAS zijn werknemer – als deze in aanmerking wenst te komen voor de aanvullingen van de Plusverzekering – dezelfde aanspraken onder dezelfde voorwaarden dient aan te bieden zoals opgenomen in de Plusverzekering via SAZAS. De afspraken tussen werkgever en werknemer worden schriftelijk vastgelegd. De brochure en algemene voorwaarden van de verzekering kunt u vinden op www.sazas.nl.

§ 6. Pensioenen

Artikel 38 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), voor zover op hen betrekking hebbend. De BPL pensioenregeling is op de werknemer van toepassing (zie bijlage D).
2. Deelname is verplicht met inachtneming van het gestelde in deze pensioenregeling.

§ 7. Overige bepalingen van sociale aard

Artikel 39 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 werknemersorganisatie 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 40 Vakbondscontactpersoon en vakbondsfaciliteiten

1. De werkgever zal de werknemersorganisatie, partij bij deze cao, in de gelegenheid stellen om, in overleg, een bezoldigde bestuurder toe te laten in zijn onderneming.
2. Werknemersorganisatie 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 werknemersorganisatie 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 F). In deze bijlage is ook een voorbeeld van het declaratieformulier opgenomen.

Artikel 41 Bedrijfsfitness

De werkgever kan in het kader van gezondheidsbeleid aan de werknemer binnen de fiscaal gefaciliteerde mogelijkheden een tegemoetkoming in de kosten van een fitnessabonnement verstrekken.

Artikel 42 Vacaturemelding

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

Artikel 43 Weder indienstneming

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:
 - a. 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.
 - b. 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 UWV, in een door haar verleende toestemming tot beëindiging van de arbeidsverhouding geen of een anders luidende voorwaarde in verband met hervatting van werkzaamheden heeft verbonden.

Artikel 44 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, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze.

Artikel 45 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 46 Arbeidsgezondheidskundig onderzoek

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

Leeftijd	Frequentie
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 47 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 48 Spuitdiploma

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

Artikel 49 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 50 Prepensioeringsverlof en educatief verlof

1. Prepensioeringsverlof:
 - 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 pensioering, indien die cursus wordt georganiseerd door de vakbeweging, of wordt gegeven in het kader van het project "Pensioen in Zicht".
 - b. De verlofdagen, opgenomen ingevolge het bepaalde onder a, komen in mindering op de extra vakantiedagen ingevolge artikel 30 lid 3 tot een maximum van laatstgenoemde dagen.
 - c. De extra vakantiedagen ingevolge artikel 30 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.

Artikel 51 Scholing

1. Werknemers hebben voor cursussen die betrekking hebben op het werkterrein van de cao per jaar recht op maximaal 10 dagdelen betaald verlof. Voor het volgen van deze cursussen moet toestemming zijn gegeven door het regulier overleg voor scholing vermeld in lid 5.
2. Ter financiering van de reis- en cursuskosten en het noodzakelijke 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. Informatie omtrent de voorwaarden waaronder loonverzuim voor scholingsverlof en reis- en cursuskosten worden vergoed, kan opgevraagd worden bij de werkgever.
5. 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.
6. 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.

Artikel 52 Vakonderwijs

De werkgever is verplicht aan werknemers als bedoeld in artikel 2 lid 2, 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 53 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 54 Nevenarbeid

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

Artikel 55 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 D.
2. Werkgevers zijn 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 het B-deel is vastgesteld op 0%.

Artikel 56 Suwas II

1. Voor de oudere ex-werknemer is er een afzonderlijke regeling voor een aanvulling van de WW- uitkering of de uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid (CAO SUWAS II). De cao is overeengekomen samen met andere agrarische sectoren. Vanaf 1 januari 2008 is het een besloten regeling. Alleen de oudere ex-werknemer die voor 1953 is geboren, kan aanspraak maken op de regeling.
2. Zie bijlage D voor nadere informatie over deze regeling.

Artikel 57 Heffingsgrondslag

1. De jaarlijkse heffing genoemd in artikel 55 wordt tot en met 31 december 2014 berekend op basis van het BTER loon en vanaf 1 januari 2015 op basis van loon voor heffingen als bedoeld in artikel 2. 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 BW is over deze tijdvakken ontvangen uitkeringen ingevolge de WAO, de WIA of daarmee naar de aard en strekking gelijk te stellen uitkeringen of loonbetalingen geen heffing verschuldigd.

HOOFDSTUK VI

SLOTBEPALINGEN

Artikel 58 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 59 Ontheffing van cao bepalingen

1. De paritaire commissie Bedrijfsverzorgingsdiensten kan op verzoek van een werkgever of groep van werkgevers (hierna te noemen: verzoeker) ontheffing verlenen van de toepassing van één of meer bepalingen van deze cao.
2. De paritaire commissie verleent ontheffing in geval van zwaarwegende argumenten op grond waarvan toepassing van deze bepalingen redelijkerwijs niet van de verzoeker kan worden gevergd. Van zwaarwegende argumenten kan sprake zijn wanneer de specifieke bedrijfskenmerken van verzoeker op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die onder de cao vallen.
3. Verzoeken tot ontheffing dienen schriftelijk te worden ingediend bij de paritaire commissie Bedrijfsverzorgingsdiensten, per adres secretariaat WAB, Zeilmakersstraat 19, 8601 WT Sneek

Het verzoek dient ten minste te bevatten:

- a. de naam en het adres van de verzoeker;
 - b. de ondertekening door verzoeker;
 - c. een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
 - d. de motivering van het verzoek;
 - e. de dagtekening.
4. De verzoeker verschaft desgevraagd binnen een daartoe aangegeven termijn (aanvullende) gegevens en bescheiden, die voor de beoordeling van het verzoek nodig zijn.
 5. Een verzoek wordt in behandeling genomen nadat de verstrekte informatie voldoende is voor de beoordeling van het verzoek.
 6. De paritaire commissie kan, indien zij dat nodig acht, verzoeker uitnodigen om te worden gehoord om het verzoek nader toe lichten. Verzoeker kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door deskundigen evenals zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen stelt zij de paritaire commissie ten minste 7 dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte.

7. Kosten die de verzoeker maakt ter zake van het ontheffingsverzoek, komen voor rekening van verzoeker.
8. De paritaire commissie neemt binnen 2 maanden na datum ontvangst van het complete dossier van het ontheffingsverzoek een schriftelijk en gemotiveerd besluit. De beslistermijn van twee maanden kan indien nodig met hoogstens 1 maand worden verlengd.
9. Het secretariaat van de paritaire commissie zendt zo spoedig mogelijk het schriftelijk en gemotiveerd besluit aan verzoeker.
10. De ontheffing wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van deze cao. Indien een nieuwe cao van toepassing wordt, dient verzoeker opnieuw een dispensatieverzoek in te dienen.

Artikel 60 Geldigheidsduur

Deze cao geldt voor de periode van 1 juli 2013 tot en met 30 juni 2016 en eindigt van rechtswege.

Aldus overeengekomen en getekend
te Bunnik op april 2016

Namens Werkgeversvereniging AB Nederland

P. Fijten
Voorzitter ad-interim

Namens CNV Vakmensen

P. Fortuin
Voorzitter

J. Bosma
Bestuurder

AFKORTINGSLIJST

ATV	Arbeidstijdverkorting
BPL	Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw
BW	Burgerlijk Wetboek
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
IVA	Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
STAR	Stichting van de Arbeid
WAO	Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WML	Wettelijk Minimum Loon
WVP	Wet Verbetering Poortwachter
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

1. Gedurende de cao wordt werk gemaakt van duurzame inzetbaarheid en gezondheid/vitaliteit van de medewerker. Hiervoor worden in de loop van deze cao periode concrete voorstellen opgesteld. In dit kader wordt ook de aangepaste seniorenverlofregeling betrokken.
2. Bij het opstellen van de nieuwe cao teksten wordt een moderniseringsslag doorgevoerd, door enerzijds kritisch te kijken naar de huidige teksten en anderzijds het taalgebruik te vernieuwen. Het gaat hierbij nadrukkelijk niet om wijzigingen van de afspraken maar de taalkundige verwoording ervan. Daarbij zal ook aandacht worden besteed aan de bepalingen voor de indirecte medewerkers.
3. WAB heeft de intentie om aanvullende afspraken te maken over de duur en de opbouw van de WW in lijn met de afspraken die hierover in het sociaal akkoord van april 2013 zijn gemaakt.
4. De bepalingen zoals opgenomen in de Participatiewet worden in alle redelijkheid nagestreefd. De WAB biedt arbeidsgehandicapten waar mogelijk kansen op passende arbeid.

Funcieraster referentiefuncties 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	1 ^e Bedrijfsverzorger		Teeltchef	Medewerker Crediteuren
Groep 5 95,5 – 115	Bedrijfsverzorger A	Bedrijfsverzorger A	Allround Dierverzorger	Vestigingsmedewerker Administratief. Medewerker P&O
Groep 4 75,5 – 95	Bedrijfsverzorger B	Bedrijfsverzorger B	Chauffeur Binnenland	Telefoniste
Groep 3 55,5 – 75	Assistent Bedrijfsverzorger		Agrarisch Medewerker	Administratief. Medewerker Dataverwerking
Groep 2 35,5 – 55	Medewerker Agri-service		Assistent. Agrarisch Medewerker	Medewerker Huishoudelijke dienst
Groep 1 1 – 35	Oogstmedewerker		Oogstmedewerker	

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. Vanaf 1 januari 2015 is hieraan ook een beoordelingsafhankelijke beloning gekoppeld. De toekenning van deze beloning is niet blijvend en kan vervallen indien het functioneren het jaar opvolgend op of onder de norm ligt. Deze variabele beloning wordt mogelijk nadat het maximum van de salarisschaal is bereikt. Bij 'zeer goed' functioneren is het eerste jaar 2% extra en de daaropvolgende 2 jaar nog eens 1% per jaar extra te verdienen. Indien sprake is van 'uitstekend' functioneren dan geldt voor het eerste jaar 3% extra en de daaropvolgende 2 jaar nog eens 2% per jaar extra.

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 directe 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 tussentijds 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/bereidheid/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 beoordelaar:

.....
.....

Opmerkingen beoordeelde:

.....
.....

Voor akkoord beoordelaar:

.....

Voor akkoord beoordeelde:

.....

BIJLAGE C LEVENSLLOOPREGELING

Partijen bij deze cao hebben afspraken gemaakt over de bronnen die voor de levensloop regeling 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 38 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 TKP aanmelden. Dit moet binnen 9 maanden na beëindiging van het dienstverband plaatsvinden en er moet niet elders pensioen opgebouwd worden.

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 REGELINGEN BINNEN HET SAMENWERKINGSVERBAND COLLAND

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

Pensioen

Het cluster Colland Pensioen bestaat uit het fonds BPL, die zelfstandig functioneert. De bedrijfsverzorging valt onder de verplichtstelling van BPL. De aangeboden diensten voor werkgevers en werknemers liggen op het gebied van:

- Pensioenregeling

Meer uitgebreide informatie over deze regeling en premie zijn te vinden op de website van Colland: www.colland.nl en www.bplpensioen.nl.

Voor vragen kunnen werkgevers telefonisch terecht op 050 - 522 40 00 en werknemers op 050 - 522 30 00.

Arbeidsmarktbeleid

Het cluster Colland Arbeidsmarkt wordt gevormd door de fondsen Colland Arbeidsmarktbeleid, Suwas II en Overbruggingsfonds, die allemaal zelfstandig functioneren.

De bedrijfsverzorging neemt deel aan Colland Arbeidsmarktbeleid en Suwas II.

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

- Arbeidsmarkt, arbeidsomstandigheden en scholing (Colland Arbeidsmarktbeleid).
- Aanvulling op de uitkering WW en WAO voor oudere werknemers (SUWAS II).

Meer uitgebreide informatie over deze regelingen en premies zijn te vinden op de website van Colland: www.colland.nl en www.collandarbeidsmarkt.nl.

Ten behoeve van telefonisch contact raadpleegt u de website voor het actuele telefoonnummer.

Verzekeren (facultatief)

Het cluster Colland Verzekeren bestaat uit het fonds SAZAS, dat zelfstandig functioneert.

Via SAZAS worden de financiële risico's die ontstaan door ziekteverzuim afgedekt.

Meer uitgebreide informatie over deze regelingen en premies zijn te vinden op de website van Colland: www.colland.nl en www.sazas.nl.

Voor vragen kunt u ook telefonisch terecht op nummer 071 - 568 91 99.

In deze bijlage is een nadere omschrijving opgenomen van de categorieën werknemers genoemd in artikel 5 lid 1:

Scholieren en studenten

Deze groep is in artikel 3.13 lid 2 van de regeling ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv) als volgt nader omschreven:

- a. de werknemer die bij het begin van het kalenderkwartaal recht heeft op een gift, een voorwaardelijke gift of een prestatiebeurs op grond van de Wet studiefinanciering 2000 of de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek.
- b. de werknemer die bij het begin van het kalenderkwartaal recht heeft op een tegemoetkoming in de studiekosten op grond van hoofdstuk III van de Wet tegemoetkoming studiekosten.

Daarnaast betreft het de groep scholieren die jonger zijn dan 18 jaar en kinderbijslag ontvangen

De werknemer die een beroepspraktijkvorming volgt van de beroepsbegeleidende leerweg

Deze groep is in artikel 3.13 lid 1 sub b van de regeling Wfsv nader omschreven.

Huisvrouwen en huismannen

De persoon die bij aanvang van de dienstbetrekking geen uitkeringsgerechtigde is als bedoeld in artikel 1 onderdeel o, van de Wet SUWI en gedurende een periode van ten minste 31 dagen onmiddellijk voorafgaand aan de ingangsdatum van de dienstbetrekking geen betaalde arbeid in de sector agrarisch bedrijf heeft verricht.

Asielzoekers

Houder van een verblijfsvergunning voor bepaalde tijd asiel, Document III, of een W-document in het kader van de Vreemdelingenwet 2000 en die beschikt over een tewerkstellingsvergunning. Onder het beschikken van een tewerkstellingsvergunning wordt mede verstaan het beschikken over de aantekening “arbeid is vrij toegestaan” op een Document III dat voorheen een F-3 document was.

Zelfstandige boeren

De persoon die primair in zijn levensonderhoud voorziet door arbeid te verrichten als zelfstandige in een onderneming die valt onder de sector agrarisch bedrijf.

I. Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij een werkgever als bedoeld in artikel 2**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 13^{de} 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 samen 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:

Soorten arbeidsovereenkomsten:

- arbeidsovereenkomst volledig weekend (AVW) =
- arbeidsovereenkomst gedeeltelijk weekend (AGW) =
- arbeidsovereenkomst standaard (AS) =

Duur per jaar:

2149,5 uur
2073,5 uur
1957,5 uur

Maandlonen in de cao:

- a. Loonsverhogingen worden eerst berekend over de maandlonen bij 1957,5 uur per jaar. Afronding vindt slechts plaats op het eindresultaat.

- b. Het basisuurloon wordt als volgt berekend:

AS : 12 = 163,125 (uren op maandbasis)
Maandloon : 163,125

Het resultaat wordt afgerond op eurocenten.

- c. Het maandloon bij een AGW wordt als volgt berekend:

Basisuurloon x berekeningsgrondslag maandloon AGW : 12

Berekeningsgrondslag maandloon AGW:

AS (1957,5 uren)
+ 60 zaterdaguren incl. toeslagen conform tabel artikel 18 lid 3
+ 56 zondaguren incl. toeslagen conform tabel artikel 18 lid 4

Het resultaat wordt afgerond op hele euro's.

- d. Het maandloon bij een AVW wordt als volgt berekend:

Basisuurloon x berekeningsgrondslag maandloon AVW : 12

Berekening 2291,5 uur:

1957,5
+ 100 zaterdaguren incl. toeslagen conform tabel artikel 18 lid 3
+ 92 zondaguren incl. toeslagen conform tabel artikel 18 lid 4

4- weken lonen in de cao:

- a. 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.

- b. Het 4-wekenloon bij een AGW wordt als volgt berekend:
Basisuurloon x berekeningsgrondslag 4-wekenloon AGW : 13

Berekening 2152 uur:

1950

+ 60 zaterdaguren incl. toeslagen conform tabel artikel 18 lid 3

+ 56 zondaguren incl. toeslagen conform tabel artikel 18 lid 4

- c. Het 4-wekenloon bij een AVW wordt als volgt berekend:
Basisuurloon x berekeningsgrondslag 4-wekenloon AVW : 13

Berekening 2284 uur:

1950

+ 100 zaterdaguren incl. toeslagen conform tabel 18 lid 3

+ 92 zondaguren incl. toeslagen conform tabel 18 lid 4

De bedragen worden afgerond op euro's.

Inlooptredeschalen

Voor de inlooptredes -3 t/m -1 geldt dat tenminste het Wettelijk Minimum Loon wordt betaald voor zover de bedragen in de tabel lager zijn dan het WML behorend bij de leeftijd van de werknemer.

BIJLAGE H LOONTABELLEN

Maandlonen	Per 1-1-2016	Cao verhoging		
		3%		

Maandlonen (in euro's) bij overeengekomen arbeidstijden van:

AVW 2.149,5 uur per jaar	AGW 2.073,5 uur per jaar	AS 1.957,5 uur per jaar	basis uurloon
---	---	--	--------------------------------

schaal 1

aanloop 1	741,00	698,00	633,00	3,88
aanloop 2	1.111,00	1.047,00	950,00	5,82
aanloop 3	1.484,00	1.398,00	1.267,00	7,77
minimum	1.856,00	1.749,00	1.585,00	9,72
1	1.919,00	1.809,00	1.639,00	10,05
2	1.984,00	1.870,00	1.695,00	10,39
3	2.053,00	1.935,00	1.754,00	10,75
4	2.122,00	1.999,00	1.812,00	11,11
5	2.190,00	2.064,00	1.871,00	11,47
6	2.263,00	2.133,00	1.933,00	11,85

schaal 2

aanloop 1	836,00	788,00	714,00	4,38
aanloop 2	1.251,00	1.179,00	1.069,00	6,55
aanloop 3	1.667,00	1.571,00	1.424,00	8,73
minimum	2.083,00	1.963,00	1.780,00	10,91
1	2.143,00	2.019,00	1.830,00	11,22
2	2.206,00	2.079,00	1.884,00	11,55
3	2.265,00	2.134,00	1.935,00	11,86
4	2.332,00	2.197,00	1.991,00	12,21
5	2.397,00	2.258,00	2.047,00	12,55
6	2.467,00	2.325,00	2.107,00	12,92

schaal 3

aanloop 1	1.174,00	1.107,00	1.004,00	6,15
aanloop 2	1.568,00	1.477,00	1.340,00	8,21
aanloop 3	1.959,00	1.846,00	1.674,00	10,26
minimum	2.353,00	2.217,00	2.009,00	12,32
1	2.406,00	2.267,00	2.056,00	12,60
2	2.463,00	2.321,00	2.104,00	12,90
3	2.519,00	2.374,00	2.152,00	13,19
4	2.578,00	2.429,00	2.202,00	13,50
5	2.635,00	2.483,00	2.251,00	13,80
6	2.696,00	2.541,00	2.304,00	14,12

AVW 2.149,5 uur per jaar	AGW 2.073,5 uur per jaar	AS 1.957,5 uur per jaar	basis uurloon
---	---	--	--------------------------------

schaal 4

aanloop 1	1.516,00	1.429,00	1.296,00	7,94
aanloop 2	1.854,00	1.747,00	1.584,00	9,71
aanloop 3	2.192,00	2.066,00	1.873,00	11,48
minimum	2.530,00	2.384,00	2.161,00	13,25
1	2.576,00	2.428,00	2.200,00	13,49
2	2.624,00	2.473,00	2.241,00	13,74
3	2.672,00	2.518,00	2.282,00	13,99
4	2.723,00	2.566,00	2.326,00	14,26
5	2.769,00	2.609,00	2.365,00	14,50
6	2.822,00	2.660,00	2.411,00	14,78
7	2.876,00	2.710,00	2.456,00	15,06

schaal 5

aanloop 1	1.593,00	1.501,00	1.361,00	8,34
aanloop 2	1.948,00	1.836,00	1.664,00	10,20
aanloop 3	2.301,00	2.168,00	1.966,00	12,05
minimum	2.656,00	2.503,00	2.269,00	13,91
1	2.706,00	2.550,00	2.312,00	14,17
2	2.759,00	2.600,00	2.357,00	14,45
3	2.811,00	2.649,00	2.401,00	14,72
4	2.862,00	2.698,00	2.446,00	14,99
5	2.920,00	2.752,00	2.494,00	15,29
6	2.971,00	2.800,00	2.539,00	15,56
7	3.032,00	2.858,00	2.591,00	15,88

schaal 6

aanloop 1	1.690,00	1.593,00	1.444,00	8,85
aanloop 2	2.066,00	1.947,00	1.765,00	10,82
aanloop 3	2.440,00	2.300,00	2.085,00	12,78
minimum	2.819,00	2.656,00	2.408,00	14,76
1	2.870,00	2.705,00	2.452,00	15,03
2	2.929,00	2.761,00	2.502,00	15,34
3	2.985,00	2.813,00	2.549,00	15,63
4	3.044,00	2.869,00	2.601,00	15,94
5	3.103,00	2.924,00	2.650,00	16,25
6	3.162,00	2.980,00	2.702,00	16,56
7	3.227,00	3.041,00	2.757,00	16,90

AVW 2.149,5 uur per jaar	AGW 2.073,5 uur per jaar	AS 1.957,5 uur per jaar	basis uurloon
--------------------------------	--------------------------------	-------------------------------	------------------

schaal 7

aanloop 1			1.577,00	9,67
aanloop 2			1.927,00	11,81
aanloop 3			2.279,00	13,97
minimum			2.632,00	16,13
1			2.684,00	16,45
2			2.737,00	16,78
3			2.789,00	17,10
4			2.846,00	17,45
5			2.903,00	17,80
6			2.963,00	18,16
7			3.021,00	18,52
8			3.083,00	18,90

schaal 8

aanloop 1			1.727,00	10,59
aanloop 2			2.111,00	12,94
aanloop 3			2.495,00	15,30
minimum			2.881,00	17,66
1			2.938,00	18,01
2			3.000,00	18,39
3			3.063,00	18,78
4			3.126,00	19,16
5			3.192,00	19,57
6			3.258,00	19,97
7			3.332,00	20,43
8			3.401,00	20,85
9			3.473,00	21,29

AVW 2.149,5 uur per jaar	AGW 2.073,5 uur per jaar	AS 1.957,5 uur per jaar	basis uurloon
---------------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------------	-------------------------

schaal 9

aanloop 1			1.912,00	11,72
aanloop 2			2.336,00	14,32
aanloop 3			2.759,00	16,91
minimum			3.184,00	19,52
1			3.259,00	19,98
2			3.342,00	20,49
3			3.420,00	20,97
4			3.502,00	21,47
5			3.587,00	21,99
6			3.676,00	22,53
7			3.763,00	23,07
8			3.849,00	23,60
9			3.943,00	24,17
10			4.038,00	24,75

Arbeidsuren Volledig Weekend (AVW)

Berekening

ma t/m vr uren	1957,50
zaterdaguren	150,00 (= 100*1,5)
zondaguren	184,00 (= 92*2)
te betalen uren	2291,50

Arbeidsuren Gedeeltelijk Weekend (AGW)

Berekening

normale uren	1957,50
zaterdaguren	90,00 (= 60*1,5)
zondaguren	112,00 (= 56*2)
te betalen uren	2159,50

4-wekenlonen (in euro's) bij overeengekomen arbeidstijden van:

	AVW 2.142 uur per jaar	AGW 2.066 uur per jaar	AS 1.950 uur per jaar	basis uurloon
--	---------------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------

schaal 1

aanloop 1	682,00	642,00	582,00	3,88
aanloop 2	1.023,00	963,00	873,00	5,82
aanloop 3	1.365,00	1.286,00	1.166,00	7,77
minimum	1.708,00	1.609,00	1.458,00	9,72
1	1.766,00	1.664,00	1.508,00	10,05
2	1.825,00	1.720,00	1.559,00	10,39
3	1.889,00	1.780,00	1.613,00	10,75
4	1.952,00	1.839,00	1.667,00	11,11
5	2.015,00	1.899,00	1.721,00	11,47
6	2.082,00	1.962,00	1.778,00	11,85

schaal 2

aanloop 1	770,00	725,00	657,00	4,38
aanloop 2	1.151,00	1.084,00	983,00	6,55
aanloop 3	1.534,00	1.445,00	1.310,00	8,73
minimum	1.917,00	1.806,00	1.637,00	10,91
1	1.971,00	1.857,00	1.683,00	11,22
2	2.029,00	1.912,00	1.733,00	11,55
3	2.084,00	1.963,00	1.779,00	11,86
4	2.145,00	2.021,00	1.832,00	12,21
5	2.205,00	2.078,00	1.883,00	12,55
6	2.270,00	2.139,00	1.938,00	12,92

schaal 3

aanloop 1	1.081,00	1.018,00	923,00	6,15
aanloop 2	1.442,00	1.359,00	1.232,00	8,21
aanloop 3	1.803,00	1.698,00	1.539,00	10,26
minimum	2.165,00	2.039,00	1.848,00	12,32
1	2.214,00	2.086,00	1.890,00	12,60
2	2.266,00	2.135,00	1.935,00	12,90
3	2.317,00	2.183,00	1.979,00	13,19
4	2.372,00	2.235,00	2.025,00	13,50
5	2.425,00	2.284,00	2.070,00	13,80
6	2.481,00	2.337,00	2.118,00	14,12

AVW 2.142 uur per jaar	AGW 2.066 uur per jaar	AS 1.950 uur per jaar	basis uurloon
---------------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------

schaal 4

aanloop 1	1.395,00	1.314,00	1.191,00	7,94
aanloop 2	1.706,00	1.607,00	1.457,00	9,71
aanloop 3	2.017,00	1.900,00	1.722,00	11,48
minimum	2.328,00	2.193,00	1.988,00	13,25
1	2.370,00	2.233,00	2.024,00	13,49
2	2.414,00	2.274,00	2.061,00	13,74
3	2.458,00	2.316,00	2.099,00	13,99
4	2.505,00	2.361,00	2.139,00	14,26
5	2.548,00	2.400,00	2.175,00	14,50
6	2.597,00	2.447,00	2.217,00	14,78
7	2.646,00	2.493,00	2.259,00	15,06

schaal 5

aanloop 1	1.465,00	1.381,00	1.251,00	8,34
aanloop 2	1.792,00	1.688,00	1.530,00	10,20
aanloop 3	2.117,00	1.995,00	1.808,00	12,05
minimum	2.444,00	2.303,00	2.087,00	13,91
1	2.490,00	2.346,00	2.126,00	14,17
2	2.539,00	2.392,00	2.168,00	14,45
3	2.586,00	2.437,00	2.208,00	14,72
4	2.634,00	2.481,00	2.249,00	14,99
5	2.686,00	2.531,00	2.294,00	15,29
6	2.734,00	2.576,00	2.334,00	15,56
7	2.790,00	2.629,00	2.382,00	15,88

schaal 6

aanloop 1	1.555,00	1.465,00	1.328,00	8,85
aanloop 2	1.901,00	1.791,00	1.623,00	10,82
aanloop 3	2.245,00	2.116,00	1.917,00	12,78
minimum	2.593,00	2.443,00	2.214,00	14,76
1	2.641,00	2.488,00	2.255,00	15,03
2	2.695,00	2.539,00	2.301,00	15,34
3	2.746,00	2.587,00	2.345,00	15,63
4	2.801,00	2.639,00	2.391,00	15,94
5	2.855,00	2.690,00	2.438,00	16,25
6	2.909,00	2.741,00	2.484,00	16,56
7	2.969,00	2.798,00	2.535,00	16,90

AVW 2.142 uur per jaar	AGW 2.066 uur per jaar	AS 1.950uur per jaar	basis uurloon
---	---	---	--------------------------------

schaal 7

aanloop 1			1.451,00	9,67
aanloop 2			1.772,00	11,81
aanloop 3			2.096,00	13,97
minimum			2.420,00	16,13
1			2.468,00	16,45
2			2.517,00	16,78
3			2.565,00	17,10
4			2.618,00	17,45
5			2.670,00	17,80
6			2.724,00	18,16
7			2.778,00	18,52
8			2.835,00	18,90

schaal 8

aanloop 1			1.589,00	10,59
aanloop 2			1.941,00	12,94
aanloop 3			2.295,00	15,30
minimum			2.649,00	17,66
1			2.702,00	18,01
2			2.759,00	18,39
3			2.817,00	18,78
4			2.874,00	19,16
5			2.936,00	19,57
6			2.996,00	19,97
7			3.065,00	20,43
8			3.128,00	20,85
9			3.194,00	21,29

AVW 2.142 uur per jaar	AGW 2.066 uur per jaar	AS 1.950 uur per jaar	basis uurloon
-------------------------------------	-------------------------------------	------------------------------------	-------------------------

schaal 9

aanloop 1			1.758,00	11,72
aanloop 2			2.148,00	14,32
aanloop 3			2.537,00	16,91
minimum			2.928,00	19,52
1			2.997,00	19,98
2			3.074,00	20,49
3			3.146,00	20,97
4			3.221,00	21,47
5			3.299,00	21,99
6			3.380,00	22,53
7			3.461,00	23,07
8			3.540,00	23,60
9			3.626,00	24,17
10			3.713,00	24,75

Arbeidsuren Volledig Weekend (AVW)

Berekening

ma t/m vr uren	1950,00
zaterdaguren	150,00 (= 100*1,5)
zondaguren	184,00 (= 92*2)
te betalen uren	2284,00

Arbeidsuren Gedeeltelijk Weekend (AGW)

Berekening

normale uren	1950,00
zaterdaguren	90,00 (= 60*1,5)
zondaguren	112,00 (= 56*2)
te betalen uren	2152,00

Maandlonen (in euro's) bij overeengekomen arbeidstijden van:

AVW 2.149,5 uur per jaar	AGW 2.073,5 uur per jaar	AS 1.957,5 uur per jaar	basis uurloon
---	---	--	--------------------------

schaal 1

aanloop 1	743,00	703,00	642,00	3,94
aanloop 2	1.114,00	1.055,00	964,00	5,91
aanloop 3	1.486,00	1.407,00	1.286,00	7,88
minimum	1.859,00	1.760,00	1.609,00	9,86
1	1.923,00	1.821,00	1.664,00	10,20
2	1.987,00	1.881,00	1.720,00	10,54
3	2.057,00	1.947,00	1.780,00	10,91
4	2.125,00	2.012,00	1.839,00	11,27
5	2.194,00	2.078,00	1.899,00	11,64
6	2.268,00	2.147,00	1.962,00	12,03

schaal 2

aanloop 1	837,00	793,00	725,00	4,44
aanloop 2	1.254,00	1.187,00	1.085,00	6,65
aanloop 3	1.670,00	1.581,00	1.445,00	8,86
minimum	2.089,00	1.978,00	1.807,00	11,08
1	2.145,00	2.031,00	1.857,00	11,38
2	2.210,00	2.092,00	1.912,00	11,72
3	2.270,00	2.149,00	1.964,00	12,04
4	2.336,00	2.212,00	2.021,00	12,39
5	2.402,00	2.274,00	2.078,00	12,74
6	2.472,00	2.340,00	2.139,00	13,11

schaal 3

aanloop 1	1.178,00	1.116,00	1.019,00	6,25
aanloop 2	1.572,00	1.489,00	1.360,00	8,34
aanloop 3	1.964,00	1.860,00	1.699,00	10,42
minimum	2.357,00	2.231,00	2.039,00	12,50
1	2.411,00	2.283,00	2.087,00	12,79
2	2.468,00	2.336,00	2.136,00	13,09
3	2.524,00	2.390,00	2.184,00	13,39
4	2.583,00	2.445,00	2.235,00	13,70
5	2.641,00	2.501,00	2.285,00	14,01
6	2.703,00	2.560,00	2.339,00	14,34

AVW 2.149,5 uur per jaar	AGW 2.073,5 uur per jaar	AS 1.957,5 uur per jaar	basis uurloon
---	---	--	--------------------------------

schaal 4

aanloop 1	1.520,00	1.439,00	1.315,00	8,06
aanloop 2	1.859,00	1.760,00	1.608,00	9,86
aanloop 3	2.196,00	2.079,00	1.901,00	11,65
minimum	2.534,00	2.399,00	2.193,00	13,44
1	2.581,00	2.444,00	2.233,00	13,69
2	2.630,00	2.490,00	2.275,00	13,95
3	2.677,00	2.535,00	2.316,00	14,20
4	2.728,00	2.583,00	2.361,00	14,47
5	2.773,00	2.626,00	2.400,00	14,71
6	2.828,00	2.677,00	2.447,00	15,00
7	2.881,00	2.727,00	2.493,00	15,28

schaal 5

aanloop 1	1.597,00	1.512,00	1.381,00	8,47
aanloop 2	1.951,00	1.847,00	1.689,00	10,35
aanloop 3	2.306,00	2.183,00	1.995,00	12,23
minimum	2.662,00	2.520,00	2.303,00	14,12
1	2.713,00	2.568,00	2.347,00	14,39
2	2.764,00	2.617,00	2.392,00	14,66
3	2.817,00	2.667,00	2.437,00	14,94
4	2.869,00	2.717,00	2.483,00	15,22
5	2.926,00	2.770,00	2.531,00	15,52
6	2.979,00	2.820,00	2.577,00	15,80
7	3.039,00	2.877,00	2.630,00	16,12

schaal 6

aanloop 1	1.695,00	1.605,00	1.466,00	8,99
aanloop 2	2.070,00	1.960,00	1.791,00	10,98
aanloop 3	2.445,00	2.315,00	2.116,00	12,97
minimum	2.824,00	2.674,00	2.444,00	14,98
1	2.877,00	2.724,00	2.489,00	15,26
2	2.935,00	2.779,00	2.540,00	15,57
3	2.990,00	2.831,00	2.587,00	15,86
4	3.050,00	2.888,00	2.640,00	16,18
5	3.109,00	2.943,00	2.690,00	16,49
6	3.171,00	3.002,00	2.743,00	16,82
7	3.233,00	3.061,00	2.798,00	17,15

AVW 2.149,5 uur per jaar	AGW 2.073,5 uur per jaar	AS 1.957,5 uur per jaar	basis uurloon
---------------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------------	-------------------------

schaal 7

aanloop 1			1.601,00	9,81
aanloop 2			1.956,00	11,99
aanloop 3			2.313,00	14,18
minimum			2.671,00	16,37
1			2.724,00	16,70
2			2.778,00	17,03
3			2.831,00	17,35
4			2.889,00	17,71
5			2.947,00	18,07
6			3.007,00	18,43
7			3.066,00	18,80
8			3.129,00	19,18

schaal 8

aanloop 1			1.753,00	10,75
aanloop 2			2.143,00	13,14
aanloop 3			2.532,00	15,52
minimum			2.924,00	17,92
1			2.982,00	18,28
2			3.045,00	18,67
3			3.109,00	19,06
4			3.173,00	19,45
5			3.240,00	19,86
6			3.307,00	20,27
7			3.382,00	20,73
8			3.452,00	21,16
9			3.525,00	21,61

AVW 2.149,5 uur per jaar	AGW 2.073,5 uur per jaar	AS 1.957,5 uur per jaar	basis uurloon
---------------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------------	-------------------------

schaal 9

aanloop 1			1.941,00	11,90
aanloop 2			2.371,00	14,53
aanloop 3			2.800,00	17,16
minimum			3.232,00	19,81
1			3.308,00	20,28
2			3.392,00	20,79
3			3.471,00	21,28
4			3.555,00	21,79
5			3.641,00	22,32
6			3.731,00	22,87
7			3.819,00	23,41
8			3.907,00	23,95
9			4.002,00	24,53
10			4.099,00	25,13

Arbeidsuren Volledig Weekend (AVW)

Berekening

ma t/m vr uren	1957,50
zaterdaguren	130,00 (= 100*1,3)
zondaguren	174,80 (= 92*1,9)
te betalen uren	2262,30

Arbeidsuren Gedeeltelijk Weekend (AGW)

Berekening

normale uren	1957,50
zaterdaguren	78,00 (= 60*1,3)
zondaguren	106,40 (= 56*1,9)
te betalen uren	2141,90

4-wekenlonen (in euro's) bij overeengekomen arbeidstijden van:

AVW 2.142 uur per jaar	AGW 2.066 uur per jaar	AS 1.950 uur per jaar	basis uurloon
------------------------------	------------------------------	-----------------------------	------------------

schaal 1

aanloop 1	683,00	647,00	591,00	3,94
aanloop 2	1.025,00	970,00	887,00	5,91
aanloop 3	1.367,00	1.294,00	1.182,00	7,88
minimum	1.710,00	1.619,00	1.479,00	9,86
1	1.769,00	1.675,00	1.530,00	10,20
2	1.828,00	1.731,00	1.581,00	10,54
3	1.892,00	1.791,00	1.637,00	10,91
4	1.955,00	1.850,00	1.691,00	11,27
5	2.019,00	1.911,00	1.746,00	11,64
6	2.087,00	1.975,00	1.805,00	12,03

schaal 2

aanloop 1	770,00	729,00	666,00	4,44
aanloop 2	1.153,00	1.092,00	998,00	6,65
aanloop 3	1.537,00	1.455,00	1.329,00	8,86
minimum	1.922,00	1.819,00	1.662,00	11,08
1	1.974,00	1.868,00	1.707,00	11,38
2	2.033,00	1.924,00	1.758,00	11,72
3	2.088,00	1.977,00	1.806,00	12,04
4	2.149,00	2.034,00	1.859,00	12,39
5	2.210,00	2.092,00	1.911,00	12,74
6	2.274,00	2.152,00	1.967,00	13,11

schaal 3

aanloop 1	1.084,00	1.026,00	938,00	6,25
aanloop 2	1.447,00	1.369,00	1.251,00	8,34
aanloop 3	1.807,00	1.711,00	1.563,00	10,42
minimum	2.168,00	2.052,00	1.875,00	12,50
1	2.218,00	2.100,00	1.919,00	12,79
2	2.270,00	2.149,00	1.964,00	13,09
3	2.322,00	2.198,00	2.009,00	13,39
4	2.376,00	2.249,00	2.055,00	13,70
5	2.430,00	2.300,00	2.102,00	14,01
6	2.487,00	2.354,00	2.151,00	14,34

AVW 2.142 uur per jaar	AGW 2.066 uur per jaar	AS 1.950 uur per jaar	basis uurloon
---	---	--	--------------------------------

schaal 4

aanloop 1	1.398,00	1.323,00	1.209,00	8,06
aanloop 2	1.710,00	1.619,00	1.479,00	9,86
aanloop 3	2.021,00	1.913,00	1.748,00	11,65
minimum	2.331,00	2.207,00	2.016,00	13,44
1	2.374,00	2.248,00	2.054,00	13,69
2	2.420,00	2.290,00	2.093,00	13,95
3	2.463,00	2.331,00	2.130,00	14,20
4	2.510,00	2.376,00	2.171,00	14,47
5	2.551,00	2.415,00	2.207,00	14,71
6	2.602,00	2.463,00	2.250,00	15,00
7	2.650,00	2.509,00	2.292,00	15,28

schaal 5

aanloop 1	1.469,00	1.391,00	1.271,00	8,47
aanloop 2	1.795,00	1.699,00	1.553,00	10,35
aanloop 3	2.121,00	2.008,00	1.835,00	12,23
minimum	2.449,00	2.318,00	2.118,00	14,12
1	2.496,00	2.363,00	2.159,00	14,39
2	2.543,00	2.407,00	2.199,00	14,66
3	2.591,00	2.453,00	2.241,00	14,94
4	2.640,00	2.499,00	2.283,00	15,22
5	2.692,00	2.548,00	2.328,00	15,52
6	2.740,00	2.594,00	2.370,00	15,80
7	2.796,00	2.647,00	2.418,00	16,12

schaal 6

aanloop 1	1.559,00	1.476,00	1.349,00	8,99
aanloop 2	1.904,00	1.803,00	1.647,00	10,98
aanloop 3	2.250,00	2.129,00	1.946,00	12,97
minimum	2.598,00	2.459,00	2.247,00	14,98
1	2.647,00	2.505,00	2.289,00	15,26
2	2.701,00	2.556,00	2.336,00	15,57
3	2.751,00	2.604,00	2.379,00	15,86
4	2.806,00	2.657,00	2.427,00	16,18
5	2.860,00	2.707,00	2.474,00	16,49
6	2.917,00	2.762,00	2.523,00	16,82
7	2.975,00	2.816,00	2.573,00	17,15

AVW 2.142 uur per jaar	AGW 2.066 uur per jaar	AS 1.950 uur per jaar	basis uurloon
---	---	--	--------------------------------

schaal 7

aanloop 1			1.472,00	9,81
aanloop 2			1.799,00	11,99
aanloop 3			2.127,00	14,18
minimum			2.456,00	16,37
1			2.505,00	16,70
2			2.555,00	17,03
3			2.603,00	17,35
4			2.657,00	17,71
5			2.711,00	18,07
6			2.765,00	18,43
7			2.820,00	18,80
8			2.877,00	19,18

schaal 8

aanloop 1			1.613,00	10,75
aanloop 2			1.971,00	13,14
aanloop 3			2.328,00	15,52
minimum			2.688,00	17,92
1			2.742,00	18,28
2			2.801,00	18,67
3			2.859,00	19,06
4			2.918,00	19,45
5			2.979,00	19,86
6			3.041,00	20,27
7			3.110,00	20,73
8			3.174,00	21,16
9			3.242,00	21,61

AVW 2.142 uur per jaar	AGW 2.066 uur per jaar	AS 1.950 uur per jaar	basis uurloon
------------------------------	------------------------------	-----------------------------	------------------

schaal 9

aanloop 1			1.785,00	11,90
aanloop 2			2.180,00	14,53
aanloop 3			2.574,00	17,16
minimum			2.972,00	19,81
1			3.042,00	20,28
2			3.119,00	20,79
3			3.192,00	21,28
4			3.269,00	21,79
5			3.348,00	22,32
6			3.431,00	22,87
7			3.512,00	23,41
8			3.593,00	23,95
9			3.680,00	24,53
10			3.770,00	25,13

Arbeidsuren Volledig Weekend (AVW)

Berekening

ma t/m vr uren	1950,00
zaterdaguren	130,00 (= 100*1,3)
zondaguren	174,80 (= 92*1,9)
te betalen uren	<u>2254,80</u>

Arbeidsuren Gedeeltelijk Weekend (AGW)

Berekening

normale uren	1950,00
zaterdaguren	78,00 (= 60*1,3)
zondaguren	106,40 (= 56*1,9)
te betalen uren	<u>2134,40</u>

BIJLAGE I

ADRESSEN EN TELEFOONNUMMERS VAN COLLAND, ACTOR BUREAU VOOR SECTORADVIES EN SZW

Colland

www.colland.nl

Ten behoeve van telefonisch contact raadpleegt u de website voor het actuele telefoonnummer.

Actor Bureau voor Sectoradvies

Stationsweg 1

3445 AA Woerden

www.actor.nl

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Postbus 90801

2509 LV Den Haag

tel: 070 - 333 4444

fax: 070 - 333 4033

<http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw>

Gratis telefoonnummer voor publieksinformatie: 1400

BIJLAGE J**ADRESSEN EN TELEFOONNUMMERS VAN DE
BEDRIJFSVERZORGINGSDIENSTEN EN VAKORGANISATIE**

	<u>Tel.nr.</u>	<u>Fax.nr.</u>
AB Vakwerk Zeilmakersstraat 19 8601 WT SNEEK Postbus 442 8600 AK SNEEK E : secretariaat@abvakwerk.nl	0515-548600	0515-548601
AB Zuid-Holland Voorstraat 10 3251 BD STELLENDAM Postbus 890 2678 ZZ DE LIER E: info@abzuidholland.nl	0187-491288	0187-499938
AB Midden-Nederland Voorveste 17-19 3992 DC HOUTEN Postbus 82 3990 DB HOUTEN E: info@abmiddennederland.nl	030-2292252	030-2287701
AB Vecht en Amstel Rendementsweg 2c 3641 SK MIJDRECHT E: info@abvechtenamstel.nl	0297-242060	0297-284591
AB Flexkracht Konnetlaantje 10 1435 HW RIJSENHOUT Postbus 394 1430 AJ AALSMEER E: info@abmiddenholland.nl	0297-327666	0297-347629
AB Brabant De Ronde 4 5683 CZ BEST Postbus 61 5680 AB BEST E: info@abbrabant.nl	0411-612080	0499-372017

	<u>Tel.nr.</u>	<u>Fax.nr.</u>
<p>Abiant Kielerbocht 64 9723 JB GRONINGEN Postbus 10 9780 AA BEDUM E: secretariaat@abiant.nl</p>	050-3199640	050-3199642
<p>AB Oost Scheggerdijk 22 7218 NB ALMEN Postbus 7 7218 ZG ALMEN E: info@aboost.nl</p>	0900-9896	0575-431495
<p>AB Werkt Mussenberg 5 6049 GZ HERTEN-ROERMOND Postbus 1013 6040 KA HERTEN-ROERMOND E: info@ab-werkt.nl</p>	0475-352030	0475-352040
<p>CNV Vakmensen Tiberdreef 4 3561 GG UTRECHT Postbus 2525 3600 GM UTRECHT E: info@cnavakmensen.nl www.cnavakmensen.nl</p>	030-7511500	