

CAO

Paddestoelen

1 april 2003 tot en met 31 december 2004

© 2003.CAO-partijen

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoek-mogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO.

Tussen de ondergetekenden

Land- en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO-Nederland)

Vereniging Paddestoelenteelt Nederland

elk als partij ter ene zijde

en

de FNV Bondgenoten te Utrecht

de CNV BedrijvenBond te Houten

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

INHOUDSOPGAVE

| | <u>Blz.</u> |
|---|-------------|
| Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen en verplichtingen | |
| Artikel 1 Definities | 5 |
| Artikel 2 Verplichtingen van de werknemers- en werkgeversorganisaties | 7 |
| Artikel 3 Verplichtingen van de werkgever | 7 |
| Artikel 4 Verplichtingen van de werknemer | 9 |
| | |
| Hoofdstuk 2 Het dienstverband | |
| Artikel 5 Dienstverband | 11 |
| | |
| Hoofdstuk 3 Arbeidsduur | |
| Artikel 6 Arbeidsduur en dienstrooster t/m 31 december 2003 | 15 |
| Artikel 6a Arbeidsduur en dienstrooster ingaande 1 januari 2004 | 16 |
| Artikel 6b Dienstrooster – aanvullende bepalingen | 18 |
| Artikel 6c Bijzondere bepalingen | 19 |
| | |
| Hoofdstuk 4 Loon en bijzondere beloningen | |
| Artikel 7 Functiegroepen en loon | 20 |
| Artikel 8 Bijzondere beloningen/verzuimuren | 21 |
| | |
| Hoofdstuk 5 Feestdagen, geoorloofd verzuim, ouderschapsverlof, vakantie en vakantietoeslag | |
| Artikel 9 Zon- en feestdagen | 26 |
| Artikel 10 Geoorloofd verzuim | 26 |
| Artikel 11 Palliatief en rouwverlof, zorgverlof en calamiteitenverlof, ouderschapsverlof | 28 |
| Artikel 12 Vakantie | 29 |
| Artikel 13 Vakantietoeslag | 33 |
| Artikel 13a Vakantiebon | 34 |
| | |
| Hoofdstuk 6 Arbeidsongeschiktheid, pensioen en VUT | |
| Artikel 14 Arbeidsongeschiktheid | 35 |
| Artikel 15 Uitkering bij overlijden | 36 |
| Artikel 16 Collectieve ziektekostenverzekering | 37 |
| Artikel 17 Pensioenregeling | 37 |
| | |
| Hoofdstuk 7 Overige bepalingen van sociale aard | |
| Artikel 18 Bestrijdingsmiddelen, arbeidsgeneeskundig onderzoek, aanschaf van machines of werktuigen, deelname SOFAS | 39 |
| Artikel 19 Jubileumuitkering | 39 |
| Artikel 20 Uitzendbureaus | 40 |
| Artikel 21 Fusie en bedrijfssluiting | 40 |

| | | |
|---|---|----|
| Artikel 22 | Vakbondsactiviteiten in de onderneming | 40 |
| Hoofdstuk 8 Tussentijdse wijzigingen en looptijd | | |
| Artikel 23 | Wijzigingen | 42 |
| Artikel 24 | Looptijd van de collectieve arbeidsovereenkomst | 43 |

Bijlagen

| | | |
|-------|--|----|
| I. | Funcielijst | 44 |
| II. | Beroepsprocedure functiewaardering | 45 |
| III. | Lonen en loongebouw | 46 |
| IV. | Regeling gedeeltelijk leerplichtigen | 49 |
| V. | Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) | 50 |
| Va | BPL-Plus regeling | 52 |
| VI. | SOFAS (Sociale Fondsen Agrarische Sector) | 53 |
| VII. | Protocol | 58 |
| VIII. | Arbeidsduur | 59 |
| IX. | Trefwoordenregister | 60 |
| X. | Adressen | 61 |

Hoofdstuk I Algemene bepalingen en verplichtingen

Artikel 1

DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a) werkgever:

iedere natuurlijke of rechtspersoon die een onderneming uitoefent waarin de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak aan de teelt van paddestoelen en/of aansluitende reeks van nauw verwante activiteiten, met name de opslag van, het inpakken van en het uitleveren van paddestoelen en aanverwante producten aan vervoerders en het in beperkte mate produceren van compost, worden besteed. De arbeidsuren zijn inclusief de uren die via handmatige loonbedrijven, uitzendbureaus en overige derden binnen de onderneming aan paddestoelenteelt worden besteed.

Uitgezonderd van deze werkingssfeer zijn de hieronder genoemde kistenbedrijven:

- Champignonkwekerij De Steenbrug Beheer B.V.
- Champignonkwekerij Champibelle B.V.
- Holland Champignons B.V.

voor zover zij bovengenoemde productiewijze blijven hanteren.

b) werknemersorganisatie:

elk der partijen ter andere zijde.

c) werknemer:

degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek heeft met een werkgever als bedoeld in artikel 1 lid a. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiaire en de vakantiewerker.

d) vakantiewerker:

een scholier of student (m/v) in volledig of parttime onderwijs die tijdens onderwijsvrije tijden op maandag tot en met zaterdag en gedurende onderwijsvakanties wordt ingezet als algemeen medewerker.

e) stagiaire:

een leerling van een onderwijsinstelling die praktijkervaring moet of wil opdoen. Een stagiaire dient altijd verzekerd te zijn.

f) deeltijd werknemer:

Indien op grond van de arbeidsovereenkomst of nadere afspraken bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer als bedoeld in artikel 6. zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders vermeld.

- g) arbeidsgehandicapte werknemer:
de persoon als bedoeld in artikel 2 van de Wet op de (re)ïntegratie arbeidsgehandicapten (Wet REA).
- h) maand:
een kalendermaand.
- i) week:
een tijdvak van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend.
- j) dienstrooster:
een rooster dat aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
- k) maandloon:
het uurloon vermenigvuldigd met 165,3.
- l) maandinkomen:
het maandloon, vermeerderd met eventuele ploegentoeslag en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7 lid 6 onder b.
- m) weekloon:
het uurloon vermenigvuldigd met 38.
- n) uurloon:
het loon als opgenomen in Bijlage III.
- o) jaarinkomen:
het jaarloon vermeerderd met een eventuele ploegen- en/of persoonlijke toeslag.
- p) functievolverwassen leeftijd:
deze leeftijd geldt voor werknemers van 22 jaar en ouder; werknemers van 21 jaar of jonger worden “jeugdige werknemers” genoemd.
- q) ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging:
de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden; daar waar in deze CAO over de ondernemingsraad wordt gesproken wordt ook de personeelsvertegenwoordiging bedoeld.
- r) B.W.
Burgerlijk Wetboek (Boek 7 titel 10); informatie te verkrijgen bij uw vakorganisatie.
- s) vakantiebonnen:
de in deze CAO afgesproken regelingen betreffende de vakantiebonnen - een gevolg uit de LTO (Land- en Tuinbouw Organisatie) Tuinbouw CAO van 1998 - zijn tijdens de CAO-loze periode steeds gehanteerd. Deze rechten zijn opnieuw in de CAO vastgelegd.

- t) loongroep:
De door de functie-indeling bepaalde loongroep vermeld in het loongebouw Bijlage III.
- u) functiejaren:
Het aantal jaren waarin werkzaamheden in een bepaalde functie worden uitgeoefend.
- v) loongroep A:
loongroep bestemd voor banen die gesubsidieerd worden bij wettelijke maatregelen zoals o.a. Wajong en Melkertbanen. Alle overige bepalingen van de CAO blijven van toepassing.

Partijen bij deze CAO betrokken kunnen voor wat de toepassing van alle of enkele bepalingen betreft dispensatie verlenen aan (delen van) een onderneming. Verzoeken daartoe kunnen worden gestuurd aan LTO (Land- en Tuinbouw Organisatie).

Artikel 2

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS- EN WERKGEVERSORGANISATIES

1. De werknemers- en werkgeversorganisaties verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst na te komen.
2. De werknemers- en werkgeversorganisaties verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te bevorderen.
3. De werknemers- en werkgeversorganisaties verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

Artikel 3

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Algemeen

1. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met hetgeen in deze collectieve arbeidsovereenkomst is bepaald.
2. De werkgever zal na overleg gelegenheid bieden om vakbondsactiviteiten te ondernemen voor zover dit de normale voortgang van de organisatie niet belemmert.

Werkgelegenheid

1. De werkgeversorganisatie zal de werknemersorganisaties indien zij de wens daartoe te kennen geven, één keer per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de sector.

2. De werkgever zal gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen als bedoeld in de Wet melding collectief ontslag tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken. Indien dit laatste het geval is, zal de werkgever tijdig in overleg treden met de werknemersorganisaties en de ondernemingsraad.
3. Indien een vacature ontstaat, zal de vacature binnen de onderneming worden bekend gemaakt zodat de werknemers hun belangstelling daarvoor kunnen aangeven.

Arbeidsomstandigheden

1. De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt.
2. De werkgever dient de nodige aanwijzingen en voorschriften te geven, zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en zorg te dragen voor medische begeleiding.
3. De werkgever biedt de mogelijkheid tot periodiek arbeidsgeneeskundig gezondheid onderzoek van de werknemer.

Sociaal beleid

1. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever de ondernemingsraad periodiek inlichten en raadplegen omtrent de algehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.
2. Hierbij wordt onder andere betrokken: personeelsbezetting en -mutaties, programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg, promotie, aanstelling, ontslag, ziekteverzuim, beoordelingssystemen en overwerk.
3. Indien een sociaal jaarverslag wordt opgesteld, wordt dit tenminste 14 dagen voor de bespreking in de ondernemingsraad ter inzage van het personeel gelegd dan wel op aanvraag van een werknemer ter beschikking gesteld.
4. De werkgever zal bij aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet gehandicapten. De werkgever zal ernaar streven arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze tewerk te stellen.
5. 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.

6. De werkgever is gehouden een zodanig beleid te voeren dat de werknemers in de werkorganisatie zoveel mogelijk worden gevrijwaard van ongewenste intimiteiten. Van ongewenste intimiteiten is sprake, indien de werknemer door oneigenlijk gebruik van gezag, waaraan betrokkene krachtens arbeidsovereenkomst is gehouden, uitdrukkelijk tegen zijn wil wordt gedwongen ongewenste gedragingen of seksuele handelingen te ondergaan. Tevens is sprake van ongewenste intimiteiten wanneer een werknemer in de werksituatie wordt geconfronteerd met woorden of daden op seksueel gebied, waarvan deze duidelijk laat blijken en/of pleger redelijkerwijs moet begrijpen, dat de werknemer deze ongewenst vindt.
Geadviseerd wordt om in voorkomende gevallen contact op te nemen met het algemeen maatschappelijk werk in de woonplaats of aangrenzende gemeente.
7. Scholing wordt gezien in het licht van zakelijke invulling in het kader van bedrijfsvoering, versterking van de positie van de werknemers op de arbeidsmarkt en de positie van het bedrijf. Partijen hebben samen met andere sectoren een scholingsfonds opgericht met het oog op vergoeden van reiskosten, cursuskosten en noodzakelijk loonverzuim. Partijen streven extra aandacht voor allochtonen na, zowel vaktechnisch aspecten of in combinatie met de Nederlandse taal. Voor vergoeding van de onkosten dient men binnen twee maanden na aanvang van de cursus bij de Stosas administratie de subsidie aan te vragen. Nadere regels met betrekking tot de uitvoering van de regeling zijn te vinden in de statuten en reglementen van Stosas (zie Bijlage VI).

Artikel 4

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De werknemer is eraan gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verwacht, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.
5. Indien de werknemer enigerlei arbeid voor derden of als zelfstandige werkzaamheden wil gaan verrichten, dient hij dit schriftelijk tenminste twee weken van tevoren aan de werkgever te melden. Het is de werknemer verboden deze werkzaamheden aan te vangen indien de werkgever daartegen schriftelijk bezwaar maakt. Indien de werknemer bij de aanvang van het dienstverband nevenwerkzaamheden verricht, dient hij dit onverwijld aan de werkgever schriftelijk mede te delen.

De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van het verrichten van nevenwerkzaamheden en die daarvoor geen toestemming heeft, heeft geen aanspraak op de in artikel 14 geregelde aanvullingen.

6. De werknemer verplicht zich om zowel tijdens de dienstbetrekking als ook na de beëindiging daarvan absolute geheimhouding te betrachten over alle bijzonderheden omtrent bedrijfsaangelegenheden - in de meest ruime zin van het woord - van de werkgever of van aan de werkgever gelieerde ondernemingen. Bovendien dient de werknemer alle redelijk te achten maatregelen te treffen om te voorkomen dat personen, die geen kennis behoren te dragen van bedrijfsgeheimen, in staat zijn van deze bedrijfsgeheimen kennis te nemen. De werknemer dient alle correspondentie en alle bedrijfsbescheiden waaronder ook software en gegevensdragers, al of niet gesteld of getekend op papier van de werknemer of aan de werknemer persoonlijk geadresseerd, aan het einde van de dienstbetrekking ongevraagd en onverwijld aan de werkgever ter hand te stellen.
7. De werknemer is gehouden in relatie tot de arbeidsomstandigheden de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen ter vermijding van gevaren voor de veiligheid of gezondheid van hemzelf of van anderen dan wel met het oog op het welzijn in verband met de arbeid, een en ander zoals een goed werknemer betaamt. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbo-wet dient de werknemer ter zake gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken en volgens de geldende voorschriften mee te werken aan medische begeleiding en regelmatig deel te nemen aan periodiek arbeidsgeneeskundig gezondheidsonderzoek.
8. De werknemer die voornemens is een verbintenis jegens de overheid aan te gaan, heeft daartoe de schriftelijke toestemming van de werkgever. De werknemer, die reeds voor de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste volzin is aangegaan, is verplicht dit onverwijld aan de werkgever schriftelijk mede te delen (b.v. lid van een Gemeenteraad).
9. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.
10. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de in de onderneming van de werkgever geldende regels, welke niet in strijd zijn met de wetgeving of het gestelde in deze CAO.
11. In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op de in artikel 14 genoemde aanvullingen.

Hoofdstuk 2

Het dienstverband

Artikel 5

DIENSTVERBAND

1. Arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en wordt in tweevoud opgemaakt. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer een door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst ontvangt als bevestiging van het dienstverband.

Eventuele wijzigingen van de arbeidsovereenkomst worden overeenkomstig behandeld.

De schriftelijke overeenkomst vermeldt minimaal:

- de naam, vestigingsplaats en het adres van de werkgever
- de naam, voornamen en het adres van de werknemer
- de datum van ingang van het dienstverband
- de aard van de overeenkomst
- de duur van de proeftijd
- de functie welke door de werknemer wordt vervuld
- het loon bij aanvang van de dienstbetrekking alsmede de loongroep waarin de werknemer is ingedeeld
- de bepalingen dat deze CAO en mogelijke toekomstige wijzigingen en aanvullingen met de arbeidsovereenkomst een geheel vormen
- indien zulks is overeengekomen, de vermelding van de inhoud van een concurrentiebeding
- of de werknemer verplicht verzekerd is of deelnemer is aan een collectieve ziektekostenverzekering van de werkgever.

2. Proeftijd

Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.

3. Aard van de overeenkomst

a) Onverminderd het hiervoor bepaalde, kan de dienstbetrekking op de volgende wijze worden aangegaan:

Contract voor onbepaalde tijd (vast contract volgens GUO):

- een contract voor 38 uur per week
- een deeltijdcontract
- een flexibel contract

Contract voor bepaalde tijd (los contract volgens GUO)

- een contract voor 38 uur per week
- een deeltijdcontract
- een flexibel contract

Contract voor bepaald werk(los contract volgens het GUO)

Oproepcontract (los contract volgens GUO)

- b) In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding dan wordt de dienstbetrekking geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
- c) Indien de werkgever en de werknemer een zogenaamd “flexibel” contract overeenkomen, worden de te werken dagen, inclusief aantal uren per week, vastgelegd in een individuele arbeidsovereenkomst. Per werkdag worden minimaal 3 uren gewerkt. Daarbij is het mogelijk dat er meer of minder uren per week worden gewerkt dan contractueel is vastgelegd, tot een maximum van 50% van het aantal contracturen. In relatie met het geldende teeltschema, met een maximum van 2 maanden, worden deze afwijkende uren als volgt verwerkt:
 - het is mogelijk om min-uren en plus-uren met elkaar te verrekenen
 - in geval van resterende plus-uren worden deze uren uitbetaald
 - in geval van resterende min-uren worden de contracturen uitbetaald
 - indien er sprake is van ziekte of verlof wordt uitgegaan van het aantal vastgelegde contracturen.
- d) De verrekening van plus- en min-uren bij een flexcontract betreft alleen de uren met vakantiebon en vallend binnen het normale patroon van de arbeidsduur (artikel 6 lid 2). Alle uren buiten de in artikel 6 lid 2 genoemde uren en uren boven de 150% van het aantal uren genoemd in de arbeidsovereenkomst, zijn uren met overwerktoeslag zonder vakantiebon.
- e) In het geval van een zogenaamd “oproepcontract” wordt afgesproken dat met een onregelmatig urenpatroon, een minimumduur van 3 aaneengesloten werkuren per oproep geldt.
- f) Indien er sprake is van een deeltijdcontract is er sprake van een contract met een vast aantal omschreven uren per dag. Er is geen verrekening mogelijk zoals bij een flexibelcontract.

4. Beëindiging

Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 B.W. en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 2, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:

- a) voor een werknemer met een contract voor onbepaalde tijd:
 1. Door opzegging door de werkgever, na het verkrijgen van een ontslagvergunning, met inachtneming van een termijn van tenminste:
 - 1 maand bij een dienstverband korter dan 5 jaar
 - 2 maanden bij een dienstverband tussen 5 en 10 jaar
 - 3 maanden bij een dienstverband tussen 10 en 15 jaar
 - 4 maanden bij een dienstverband van langer dan 15 jaar
 2. Door opzegging door de werknemer met inachtneming van een termijn van tenminste 1 maand, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een langere termijn is afgesproken, die nimmer langer kan zijn dan de termijn, zoals is voor de werkgever, in afwijking van bepaalde in artikel 7:672 lid 6 BW. tenzij uit artikel

7:672 lid 6 BW. een langere termijn voortvloeit.

Voor beide partijen is de termijn van opzegging na de proeftijd nooit korter dan een maand. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de dienstbetrekking samenvalt met het einde van de maand. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een langere opzegtermijn overeengekomen worden.

- b) voor een werknemer met een contract voor bepaalde tijd:
van rechtswege, zonder dat opzegging vereist is op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 7:667 en 7:668a B.W. tenzij het bepaalde in lid 3 van toepassing is (automatische overgang naar onbepaalde tijd).
- c) voor een werknemer met een contract voor bepaald werk:
bij het einde van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen.
- d) voor een werknemer die voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard in dienst is:
van rechtswege, zonder dat opzegging vereist is op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 7:667 en 7:668a BW. tenzij het bepaalde in lid 3 van toepassing is (automatische overgang naar onbepaalde tijd).

5. Bijzondere vormen van beëindiging

- a) De dienstbetrekking tussen werkgever en werknemer kan worden beëindigd door wederzijds goedvinden.
- b) De dienstbetrekking kan worden beëindigd door ontbinding door de kantonrechter.
- c) Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, zal de werkgever één week voor het tijdstip, waarop de aldus voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, aan de werknemer schriftelijk hiervan mededeling doen.
- d) Het bepaalde in artikel 7:670 lid 3 BW. (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor de werknemer van 65 jaar en ouder, niet van toepassing.
- e) De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt. De dienstbetrekking eindigt ook van rechtswege op het moment dat de werknemer op grond van het in de onderneming geldende pensioenreglement pensioengerechtigd wordt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist. Indien in afwijking hiervan de dienstbetrekking wordt voortgezet dan wel een werknemer van 65 jaar en ouder in dienst worden genomen, zal een termijn van opzegging gelden van één maand, met dien verstande dat de dienstbetrekking slechts zal kunnen worden beëindigd tegen het einde van de maand.
- f) De dienstbetrekking met werknemer wordt automatisch beëindigd bij overlijden van de werknemer.

6. Ontslagbewijs

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

7. Omzetting dienstverband

Omzetting van het dienstverband in een andere vorm is mogelijk indien de betrokken werknemer en werkgever dit overeenkomen, beiden zich verplichten tot hetgeen dienaangaande uit deze CAO voortvloeit en deze overeenkomst schriftelijk wordt aangegaan. De werkgever is daarbij verplicht, uiterlijk op de dag waarop de omzetting ingaat, de betrokken uitvoeringsinstantie over de omzetting schriftelijk te informeren. Het dienstverband voor onbepaalde tijd kan binnen 12 maanden na aanvang niet worden omgezet in een dienstverband voor bepaalde tijd of bepaalde werkzaamheden.

Hoofdstuk 3

Arbeidsduur

Artikel 6

ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER geldig tot en met 31 december 2003

1. Met inachtneming van de overlegnormen van de Arbeidstijdenwet en het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden worden de werktijdregelingen inclusief de rusttijden binnen de onderneming vastgesteld. Daarbij worden pauzes minder dan 10 minuten gerekend tot de arbeidstijd. De totale schaftijd per dag moet minimaal een half uur en mag maximaal twee uur bedragen.
2. Het normale patroon van de arbeidsduur behelst 38 uur per week over 5 werkdagen, hetgeen neerkomt op een dagelijkse arbeidsduur van 7 uur en 36 minuten. De genoemde dagelijkse arbeidsduur van maandag tot en met vrijdag dient gelegen te zijn tussen 06.30 en 18.00 uur.
3. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor voltijd, werkt volgens een in onderling overleg vast te leggen dienstrooster, dat een tijdvak van een week van 5 dagen omvat van maximaal 38 uur per week, met maximaal twee dagen van 9 uur per dag. Voor deeltijdcontracten mogen alleen die dagen tot 9 uur worden verlengd waar volgens het contract al 7,6 uur per dag wordt gewerkt.
4. Voor zogenaamde "flexwerkers" (artikel 5 lid 3 sub c van deze CAO) geldt dat er 13 zaterdagen kunnen worden ingeroosterd, bij voorkeur 1 zaterdag per periode van 4 weken, waarop tussen 06.30 en 13.00 uur wordt gewerkt tegen het normale uurloon (met vakantiebon) met een toeslag van 20% van het uurloon. Conform het gestelde in artikel 5 lid 3 sub c van deze CAO kunnen de gewerkte uren op zaterdag (de toeslag van 20% wordt uitbetaald) worden verrekend met de eventuele min-uren. Op de overige zaterdagen gedurende het kalenderjaar wordt het werken op zaterdag gezien als overwerk, conform het gestelde in artikel 8 van deze CAO.

Het dienstrooster dient per week binnen 38 uur/week verdeeld over 5 dagen te worden vastgesteld.

Voorbeeld roosters bedrijfstijd:

Bedrijfstijd 38 uur per week met een gelijk aantal uren per dag.

| Ma | Di | Woe | Do | Vr | Za | Zo | Totaal |
|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|--------|
| 7,6 | 7,6 | 7,6 | 7,6 | 7,6 | 0 | 0 | 38 uur |

Bedrijfstijd 38 uur per week met een mogelijkheid zoals benoemd in lid 3 en 4.

| Ma | Di | Woe | Do | Vr | Za | Zo | Totaal |
|----|----|-----|----|----|----|----|--------|
| 6 | 9 | 9 | 8 | 6 | 0 | 0 | 38 uur |

Per 1 januari 2004 kan de zaterdag en zondag (de zondag op vrijwillige basis) opgenomen worden in de 5 daagse werkweek.

Bedrijfstijd 38 uur per week met de mogelijkheid zoals benoemd in lid 3 en 4.

| Ma | Di | Woe | Do | Vr | Za | Zo | Totaal |
|----|----|-----|----|----|----|----|--------|
| 0 | 9 | 9 | 8 | 6 | 6 | 0 | 38 uur |

Noot: De uren boven het rooster worden aangemerkt als overwerk.

5. In 2-ploegendienst wordt afwisselend gewerkt in ochtend- en middagdienst, met overschrijding van de in lid 2 genoemde normale werkuren, op de eerste 5 dagen van de week.
6. In 3-ploegendienst wordt afwisselend gewerkt in ochtend-, middag- en nachtdienst, met overschrijding van de in lid 2 genoemde normale werkuren, op de eerste 5 dagen van de week.
7. De werkgever zal in een zo vroeg mogelijk stadium de roosters aan de werknemers bekend maken. Indien er op zaterdag verplicht wordt ingeroosterd (conform artikel 6 lid 4) dient er 1 vrije dag in de desbetreffende week te worden ingeroosterd.
8. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever met de betrokken werknemers overleg plegen over algemene wijzigingen in de contracten.
9. Voor gedeeltelijk leerplichtigen geldt hetgeen is bepaald in Bijlage IV.
10. Een vrouwelijke werknemer met kinderen jonger dan 13 jaar, heeft het recht om niet voor 08.00 uur met werken te beginnen. met behoud van het met haar overeengekomen aantal arbeidsuren voor zover die kunnen vallen binnen de arbeidsdag zoals is vastgesteld bij de betreffende werkgever.

Voor bovenstaande leden geldt tevens hetgeen is bepaald in art 6c.

Artikel 6a

ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER ingaande 1 januari 2004

1. Met inachtneming van de overlegnormen van de Arbeidstijdenwet (*Atw*) en het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden worden de werktijdregelingen inclusief de rusttijden binnen de onderneming vastgesteld. Daarbij worden pauzes minder dan 10 minuten gerekend tot de arbeidstijd. De totale schaftijd per dag moet minimaal een half uur en mag maximaal twee uur bedragen.
2. a. Gedurende de looptijd van deze CAO omvat het normale patroon van de arbeidsduur 38 uur per week over maximaal 5 werkdagen over de dagen maandag tot en met zondag. Het verrichten van arbeid op zondag is alleen mogelijk op vrijwillige basis voor de werknemer.
Hetgeen neerkomt op een dagelijkse arbeidsduur van maandag tot en met vrijdag van 7 uur en 36 minuten en op zaterdag en zondag van 7 uur. De genoemde

dagelijkse arbeidsduur van maandag tot en met vrijdag dient gelegen te zijn tussen 06.30 en 18.00 uur en op zaterdag en zondag dient dit gelegen te zijn tussen 06.30 en 16.00 uur.

- b. Voor het verrichten van arbeid op zaterdag is het volgende van toepassing:
- Werkgever kan in overleg met werknemer bepalen of de zaterdag onderdeel is van de 5 daagse werkweek;
 - De werkgever heeft de mogelijkheid om de werknemer die een werkweek heeft, waarin de zaterdag niet als werkdag valt, in overleg maximaal 13 zaterdagen in te roosteren;
 - Het normale arbeidspatroon voor de werknemer blijft 5 werkdagen, waarbij gewerkt wordt tegen het normale uurloon (met vakantiebón), tenzij sprake is van overwerk;
 - Wanneer op deze zaterdag de arbeidsduur van 7 uur wordt overschreden is er sprake van overwerk, conform het gestelde in artikel 8 van deze CAO.
- c. Werkgever kan in overleg met werknemer bepalen of de zondag onderdeel uitmaakt van de 5 daagse werkweek.
- Voor het verrichten van arbeid op zondag is het volgende van toepassing:
- verrichten van arbeid op zondag is alleen mogelijk op vrijwillige basis voor de werknemer;
 - Het normale arbeidspatroon voor de werknemer blijft 5 dagen, waarbij gewerkt wordt tegen het normale uurloon met een toeslag van 20% van het uurloon;
 - wanneer op deze zondag de arbeidsduur van 7 uur wordt overschreden is er sprake van overwerk, conform het gestelde in artikel 8 van deze CAO.
- d. Het inroosteren van de werknemer op zaterdag en/of zondag, als zijnde een zesde of een zevende werkdag wordt aangemerkt als overwerk, conform het gestelde in artikel 8 van deze CAO. Daarbij dient inroostering op deze dagen uitzondering te zijn.
3. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor voltijd, werkt volgens een in onderling overleg vast te leggen dienstrooster, dat een tijdvak van een week van 5 dagen omvat van maximaal 38 uur per week, met maximaal twee dagen van 9 uur per dag. Voor deeltijdcontracten mogen alleen die dagen tot 9 uur worden verlengd waar volgens het contract al 7,6 uur per dag wordt gewerkt.
4. Voor zogenaamde “flexwerkers” (artikel 5 lid 3 sub c van deze CAO) geldt dat er 13 (dertien) zaterdagen kunnen worden ingeroosterd, bij voorkeur 1 (één) zaterdag per periode van 4 (vier) weken, waarop tussen 06.30 en 13.00 uur wordt gewerkt tegen het normale uurloon (met vakantiebón) met een toeslag van 20% van het uurloon. Conform het gestelde in artikel 5 lid 3 sub c van deze CAO kunnen de gewerkte uren op zaterdag (de toeslag van 20% wordt uitbetaald) worden verrekend met de eventuele min-uren. Op de overige zaterdagen gedurende het kalenderjaar wordt het werken op zaterdag gezien als overwerk, conform het gestelde in artikel 8 van deze CAO.

Met inachtnaam van hetgeen is bepaald in artikel 6a, lid 3 heeft de werkgever de mogelijkheid om flexwerknemers op 2 dagen per week 9 uren per dag te laten werken. Het is hierbij niet de bedoeling dat structureel van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt en dat werknemers op basis van artikel 6a lid 3 gecompenseerd worden.

Het dienstrooster dient per week binnen 38 uur/week verdeeld over 5 dagen te worden vastgesteld.

Voorbeeld roosters bedrijfstijd:

Bedrijfstijd 38 uur per week met een gelijk aantal uren per dag.

| Ma | Di | Woe | Do | Vr | Za | Zo | Totaal |
|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|--------|
| 7,6 | 7,6 | 7,6 | 7,6 | 7,6 | 0 | 0 | 38 uur |

Bedrijfstijd 38 uur per week met een mogelijkheid zoals benoemd in lid 3 en 4.

| Ma | Di | Woe | Do | Vr | Za | Zo | Totaal |
|----|----|-----|----|----|----|----|--------|
| 6 | 9 | 9 | 8 | 6 | 0 | 0 | 38 uur |

Per 1 januari 2004 kan de zaterdag en zondag (de zondag op vrijwillige basis) opgenomen worden in de 5 daagse werkweek.

Bedrijfstijd 38 uur per week met de mogelijkheid zoals benoemd in lid 3 en 4.

| Ma | Di | Woe | Do | Vr | Za | Zo | Totaal |
|----|----|-----|----|----|----|----|--------|
| 0 | 9 | 9 | 8 | 6 | 6 | 0 | 38 uur |

Noot: De uren boven het rooster worden aangemerkt als overwerk.

- In 2-ploegendienst wordt afwisselend gewerkt in ochtend- en middagdienst, met overschrijding van de in lid 2a genoemde normale werkuren, op de eerste 5 dagen van de week.
- In 3-ploegendienst wordt afwisselend gewerkt in ochtend-, middag- en nachtdienst, met overschrijding van de in lid 2a genoemde normale werkuren, op de eerste 5 dagen van de week.
- De werkgever zal in een zo vroeg mogelijk stadium de roosters aan de werknemers bekend maken. Indien er op zaterdag verplicht wordt ingeroosterd (conform artikel 6 lid 4) dient er 1 vrije dag in de desbetreffende week te worden ingeroosterd.
- Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever met de betrokken werknemers overleg plegen over algemene wijzigingen in de contracten.
- Voor gedeeltelijk leerplichtigen geldt hetgeen is bepaald in Bijlage IV.
- Een vrouwelijke werknemer met kinderen jonger dan 13 jaar, heeft het recht om niet voor 08.00 uur met werken te beginnen. met behoud van het met haar overeengekomen aantal arbeidsuren voor zover die kunnen vallen binnen de arbeidsdag zoals is vastgesteld bij de betreffende werkgever.

Voor bovenstaande leden geldt tevens hetgeen is bepaald in art 6c.

Artikel 6b

De bepalingen opgenomen in dit artikel zijn van toepassing op alle leden opgenomen in artikel 6a.

- a. Het dienstrooster dient twee weken voorafgaand de betreffende kalenderweek waarin de arbeid wordt verricht in overleg tussen werkgever en werknemer te zijn vastgesteld.
- b. De werkgever heeft de mogelijkheid om uiterlijk twee dagen voorafgaand aan de ingeroosterde dag, kenbaar te maken dat er geen arbeid verricht hoeft te worden.
- c. Het aantal uren dat per week gewerkt wordt, zal een week van tevoren worden bepaald; dit in verband met het plannen van zorgtaken en anderszins.

Voorbeeld ter verduidelijking artikel 6b zie bijlage VIII.

Artikel 6c

1. De ingangsdatum van de verhoging van de lonen is 1 december 2003;
2. De ingangsdatum van alle gewijzigde regelingen op het gebied van bedrijfstijd, arbeidstijden, toeslagen, inroosteren e.d. is 1 januari 2004, tenzij de werkgever de gewijzigde regelingen, zoals genoemd in deze CAO, direct op of na 1 december 2003 heeft toegepast en zich heeft gehouden aan alle regels van de hiervoor genoemde regelingen.
3. Als de werkgever de onder 2 genoemde regelingen vóór 1 januari 2004 heeft ingevoerd en hij heeft zich niet gehouden aan de regels die gelden voor de hiervoor genoemde regelingen, dan dienen werkgever en werknemer(s) dit onderling op te lossen c.q. tot een regeling te komen.

Hoofdstuk 4

Loon en bijzondere beloningen

Artikel 7

FUNCTIEGROEPEN EN LOON

1. Algemeen

- a) De functies van de werknemers zijn of worden op basis van het ORBA-systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in Bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- b) De functies die genoemd zijn in het functiehandboek "Paddestoelen" zijn van toepassing op deze CAO.
- c) Bij elke functiegroep behoort een loonschaal, welke een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en een gedeelte, dat gebaseerd is op diensttijd en ervaring. De loonschalen zijn opgenomen in Bijlage III van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- d) De werknemer ontvangt schriftelijk de functieomschrijving en de mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de loonschaal waarin hij is ingedeeld, zijn maandloon en de leeftijd dan wel het aantal dienstjaren en functiejaren, waarop zijn loon is gebaseerd.
- e) Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruikmaken van de bij de werkgever geldende beroepsprocedure, zoals opgenomen in Bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

2. Leeftijdschaal

De werknemer die de in zijn loonschaal geldende functievulwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdschaal en ontvangt het maandloon dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin de verjaardag van de werknemer valt.

3. Diensttijd en functiejaarschaal

- a) De werknemer die de voor zijn loonschaal geldende functievulwassen leeftijd heeft bereikt, wordt beloond volgens de functiejaren inschaling. Deze inschaling kent een minimum en een maximum.
- b) Herziening van het maandloon vindt in beginsel éénmaal per jaar plaats. Deze herziening bestaat uit toekenning van geen, één of meerdere standaard verhogingen behorend bij de schaal waarin hij is ingedeeld. Een en ander totdat het maximum van zijn schaal is bereikt.
- c) Indien de werknemer langer dan 6 maanden aaneengesloten in het voorafgaande kalenderjaar wegens arbeidsongeschiktheid of onbetaald verlof niet heeft gewerkt, wordt geen verhoging van een functiejaar toegekend.
- d) Indien de werknemer bij indiensttreding de functievulwassen leeftijd reeds heeft bereikt, ontvangt hij in het algemeen het minimum loon van de schaal.

- e) De werknemer die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt, welke voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 6 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende loongroep worden ingedeeld. Inschaling geschiedt na overleg met de werknemer.
- f) Indien de werkgever dit noodzakelijk oordeelt kan deze termijn met ten hoogste 6 maanden worden verlengd na overleg met de werknemer.
- g) De werknemer die bij indiensttreding in de afgelopen 12 maanden in een gelijke functie aantoonbaar werkzaam is geweest, kan maximaal in dezelfde loongroep 2 functiejaren lager worden ingeschaald. Lager dan schaal 0 is niet mogelijk.
- h) Indien na 30 juni van enig jaar de leeftijdschaal wordt verlaten dan wel indiensttreding plaatsvindt, kan toekenning van een verhoging per eerstvolgende 1 januari achterwege blijven.

4. Beloning vakantiewerkers

Vakantiewerkers werken maximaal 7 uur per dag en 5 dagen in de week. Het loon bedraagt het geldend minimumloon maal 1,25. Dit bedrag is inclusief alle rechten, zoals vakantiedagen, vakantietoeslag en bijzonder verlof en het werken op zaterdag. Voor het werken op zondag ontvangt de vakantiewerker het minimumloon en de in deze CAO genoemde zondagtoeslag waarbij de factor 1,25 over het minimumloon niet wordt toegepast.

5. Tijdelijke waarneming

- a) De werknemer die tijdelijk een functie volledig waarneemt, welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de loonschaal die met zijn eigen functie overeenkomen.
- b) Indien de tijdelijke waarneming tenminste 1 volledige werkdag (of dienst) heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen dagen of diensten in relatie tot het totaal aantal te werken dagen of diensten per maand.
- c) De uitkering bedraagt de helft van het verschilbedrag van de minima van lonen van de twee betrokken loonschalen.
- d) Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

6. Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie (promotie)

- a) De werknemer die wordt overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere loonschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
- b) Bij indeling in een hogere loonschaal van een werknemer die onder de diensttijd- en functiejaarschaal valt, bedraagt de verhoging van het maandloon de helft van het verschil tussen de minima lonen van de twee betrokken schalen dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandloon in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere schaal.
- c) De werknemer die bij overplaatsing naar een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt, welke voor de vervulling van die functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 3 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende loonschaal worden of blijven ingedeeld.

- d) Indien de werkgever dit noodzakelijk oordeelt, kan deze termijn met ten hoogste 3 maanden worden verlengd.
- e) In geval van bevordering na 30 juni kan de toekenning van een verhoging een jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari.

7. Plaatsing naar een lager ingedeelde functie

- a) Wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek
 1. De werknemer die, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere loonschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de overplaatsing in de lagere functie is geschied.
 2. Bij indeling in een lagere loonschaal om bovenstaande redenen van een werknemer, die onder de diensttijd- en functiejaarschaal valt, bedraagt de verlaging van het loon het verschil tussen de minima lonen van de twee betrokken schalen dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe loon in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere loonschaal.
- b) Als gevolg van bedrijfsomstandigheden
 1. De werknemer die naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, wordt met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende loonschaal ingedeeld.
 2. Bij indeling in een lagere loonschaal om eerder vermelde redenen van een werknemer, die onder de diensttijd- en functiejaarschaal valt, wordt hem via inschaling een loon toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke loon ligt. Indien het toekennen van diensttijd en functiejaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.
 3. Bij herindeling in een hogere loonschaal of bij toekenning van een verhoging ingevolge de diensttijd- en functiejaarschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandloon stijgt.
 4. Bij algemene verhogingen van de loonschalen wordt de persoonlijke toeslag voorts afgebouwd met 1% van het maandloon, tenzij de algemene verhoging lager is dan 1%, in welk geval wordt afgebouwd met het percentage van de algemene verhoging.
 5. De persoonlijke toeslag of het eventuele restant daarvan wordt niet meer afgebouwd na het bereiken van de 60-jarige leeftijd.
- c) Op grond van medische redenen:

Indien de werknemer op grond van medische redenen naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, is - rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten - de afbouwregeling als genoemd in artikel 7 lid 7 onder b 2 op overeenkomstige wijze van toepassing.

8. Arbeidsgehandicapte werknemer

De werkgever zal de indeling in een loonschaal van een arbeidsgehandicapte werknemer zodanig vaststellen dat dit gelijk is aan de indeling van een niet-arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster.

9. Vermindering maandinkomen

Voor elke volledige dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt om redenen als ongeoorloofd verzuim, afwezigheid zonder behoud van loon, schorsing of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

10. Uitbetaling loon

De werkgever stelt het loon betaalbaar uiterlijk 1 week na afloop van de loonperiode.

11. Loonspecificatie

De werkgever is verplicht bij elke uitbetaling van het loon de werknemer een schriftelijke specificatie te verstrekken van het uitbetaalde bedrag, van de bedragen waaruit dit is samengesteld alsmede van de premies, belastingen en bedragen die zijn ingehouden en tevens onkostenvergoedingen. De specificatie vermeldt voorts de naam van de werkgever en van de werknemer alsmede de periode waarop de betaling betrekking heeft.

Artikel 8

BIJZONDERE BELONINGEN/ VERZUIMUREN

1. Het maandloon, bepaald op grond van artikel 7, wordt geacht de beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst. Bijzondere beloning wordt slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan normaliter uit een volledige functievervulling in dagdienst voortvloeit en voor zover dit niet is geregeld in de CAO.
2. Toeslag voor het werken in ploegen.
Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandloon gegeven. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:
 - a) 2-ploegendienst: 12% van het maandloon
 - b) 3-ploegendienst: 18% van het maandloon
 - c) Indien een werknemer niet gedurende een hele maand in ploegendienst heeft gewerkt, wordt voor elke volledige dienst, waarin niet in ploegendienst is gewerkt, een evenredig deel van de onder a en b genoemde toeslag gekort. Voor de toepassing van dit sub lid wordt een maand op 30 dagen gesteld.
3. Als een werknemer in dagdienst in een maand 10 of minder diensten in ploegendienst invalt, wordt hij in die maand beloond volgens het in lid 5 van dit artikel bepaalde (verschoven uren).
De werknemer die in een maand 11 of meer diensten in ploegendienst invalt, ontvangt over die maand de ploegentoeslag.
4. De werknemer die naar de dagdienst dan wel naar een met een lager percentage beloond ploegendienstrooster wordt overgeplaatst, verliest met ingang van de dag van overplaatsing zijn toeslag, dan wel ontvangt vanaf dat moment de ploegentoeslag van het nieuwe ploegendienst rooster.

5. Overwerk

- a) Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster op basis van het bepaalde in artikel 6 lid 2 en 3 wordt overschreden, is er sprake van overwerk. Per kalenderjaar kan een werknemer maximaal 125 uren worden verplicht overwerk te verrichten.
- b) Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, zullen de overuren bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd. De te compenseren vrije tijd komt overeen met het aantal uren overwerk, inclusief de van toepassing zijnde toeslag, en moet binnen twee maanden worden opgenomen.
- c) Voor een deeltijdwerknemer is pas dan sprake van overwerk indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster met inachtneming van artikel 6 lid 2 en 3. Voor een werknemer met een flexibelcontract voor onbepaalde dan wel bepaalde tijd, conform het gestelde in artikel 5 lid 3 sub c en artikel 6 leden 2 en 4 van deze CAO, is pas dan sprake van overwerk indien de werknemer meer uren per week werkt dan 150% van het aantal afgesproken contracturen, indien de werknemer op enige dag langer werkt dan 7 uur en 36 minuten en de uren die men op de verplichte zaterdag werkt na 13.00 uur.

d) **I. Toeslag percentages tot en met 31 december 2003**

Per gewerkt uur ontvangt de werknemer het normale uurloon.

Daarnaast ontvangt hij per gewerkt overuur de navolgende toeslagpercentages voor:

- uren op maandag tot en met vrijdag: 35% van het uurloon
- uren op maandag tot en met vrijdag van 21.00 uur tot 1 uur voor de aanvang van de normale ochtenddienst op de volgende dag: 50% van het uurloon
- uren op zaterdag: 50% van het uurloon (ten aanzien van werken op zaterdag wordt gewezen naar het gestelde in artikel 6 lid 4)
- uren op zondagen: 100% van het uurloon
- uren op maandag tot en met zaterdag vallende feestdagen: 50% van het uurloon

II. Toeslag percentages vanaf 1 januari 2004

Per gewerkt uur ontvangt de werknemer het normale uurloon.

Daarnaast ontvangt hij per gewerkt overuur de navolgende toeslagpercentages voor:

- uren op maandag tot en met zaterdag: 35% van het uurloon
- uren op maandag tot en met vrijdag van 21.00 uur tot 1 uur voor de aanvang van de normale ochtenddienst op de volgende dag: 50% van het uurloon
- uren op zondagen: 50% van het uurloon uren op maandag tot en met zaterdag vallende feestdagen: 50% van het uurloon

Voor het lid d II geldt tevens hetgeen bepaald is in art 6b.

- e) Indien overwerk moet worden verricht na 18.00 uur zal door de werkgever een warme maaltijd worden verstrekt.

6. Vergoeding voor bereikbaarheid en extra opkomst

De werknemer die in opdracht van de werkgever bereikbaar moet zijn, ontvangt voor een aaneengesloten tijdvak van 24 uur op:

- a) maandag tot en met vrijdag: van 18.00 uur tot de volgende morgen 06.00 uur € 9,08 per dag
- b) zaterdagen en zondagen of feestdag van 06.00 uur tot de volgende morgen 06.00 uur € 17,02 per dag

De vergoeding geldt niet voor bedrijfsleiders.

7. Vergoeding woon-werk verkeer

Per gewerkte dag ontvangt de werknemer een vergoeding voor het woon-werk verkeer conform de volgende staffel, gerekend op basis van de afstand enkele reis van woning tot werkplek:

| | |
|---------------------------|-------------------------|
| minder dan 5 kilometer | geen vergoeding |
| tussen 5 en 10 kilometer | € 1,04 per gewerkte dag |
| tussen 10 en 15 kilometer | € 1,82 per gewerkte dag |
| tussen 15 en 20 kilometer | € 2,52 per gewerkte dag |
| meer dan 20 kilometer | € 3,45 per gewerkte dag |

In geval van vrijwillige verhuizing van de werknemer wordt geen hogere vergoeding verstrekt, dan eerder het geval was.

8. Vergoeding reiniging werkkleding

Indien de werkgever, ook bij het verstrekken van werkkleding, de werknemer verplicht om dagelijks de eigen kleding te reinigen, zal de werkgever hiervoor aan de werknemer een vergoeding van € 0,45 per gewerkte dag verstrekken. De vergoeding gaat in per 1 oktober 2001.

Hoofdstuk 5

Feestdagen, geoorloofd verzuim ouderschapsverlof, vakantie en vakantietoeslag

Artikel 9

ZON- EN FEESTDAGEN

Onder feestdagen wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

1. Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, beide Kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag en 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag 1 maal in de 5 jaar indien aangemerkt als een nationale feestdag, ingaande per 2005. De werkgever heeft de mogelijkheid om in onderling overleg met de werknemers te besluiten deze 5^e mei op een andere datum te vieren.
2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in ploegdienst betreft volgens een geldend dienstrooster.
3. Indien op een op maandag tot en met zondag vallende feestdag niet wordt gewerkt en deze wel tot het afgesproken arbeidspatroon behoort, wordt het inkomen over die feestdag normaal doorbetaald, behoudens in het geval dat er vakantiebonnen worden toegekend.
4. Anders dan op de in lid 1 genoemde feestdagen zal de werkgever de werknemer in de gelegenheid stellen om op religieuze feestdagen en op 1 mei een vakantiedag op te nemen, mits de werknemer het een en ander tijdig aanvraagt.

Artikel 10

GEOORLOOFD VERZUIM

In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 7:628 B.W. geldt het volgende:

1. bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 14 bepaalde van toepassing.
2. in de navolgende gevallen kan de werknemer doorbetaald verlof opnemen mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont.
Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het betreffende loon plaats.
 - a) van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van een kind, pleegkind en ouder, of schoonouder van de werknemer.
 - b) gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk.
 - c) gedurende één dag of dienst bij bevalling van de echtgenote en de daarop volgende werkdag; gedurende 2 dagen bij adoptie van kinderen door de werknemer.

- d) gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster voor zover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond.
- e) gedurende één dag of dienst bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders, grootouders of schoonouders.
- f) gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis of crematie van een grootouder van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e), kleinkind, broer, zuster, schoonouder, schoonzoon, schoondochter, zwager en schoonzuster, mits de begrafenis wordt bijgewoond.
- g) gedurende één dag bij verhuizing vanwege de uitoefening van de functie.
- h) gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van één dag, wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen.
- i) gedurende de werkelijk benodigde tijd voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
- j) de werkgever kan tijd met behoud van loon beschikbaar stellen voor technische voorlichting van de werknemer, indien deze voorlichting voor het bedrijf van belang is.

De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen in de navolgende gevallen:

- I) schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- II) de invoering van een verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nul-urenweek) mits de werkgever hiervoor de ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen. Voordat tot de hiervoor bedoelde aanvraag wordt overgegaan zal met de werknemersorganisaties overleg worden gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende. De werkgever zal in dit geval de WW-uitkering aanvullen tot 100% van het loon, als ware er geen verkorte werkweek ingevoerd.
- III) de voortzetting van de verkorte werkweek (waarin mede begrepen een nul-urenweek); indien daarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, zal de werkgever de werknemersorganisaties tenminste één week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doen; betreft het echter een verlenging die ten aanzien van het aantal betrokken werknemers en/of het aantal uren afwijkt van de oorspronkelijke vergunning dan zal de werkgever de hiervoor onder II omschreven procedure volgen.
- IV) buiten de in dit artikel genoemde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek verlof met (of zonder) behoud van maandinkomen verlenen, indien persoonlijke omstandigheden van dringende aard dit naar oordeel van de werkgever rechtvaardigen.

3. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd en met wie een “geregistreerd partnerschap” is aangegaan, tenzij het een persoon betreft met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding is slechts sprake, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 11

PALLIATIEF EN ROUWVERLOF

De werkgever zal een verzoek van een werknemer om palliatief verlof (verlof voor stervensbegeleiding van een terminaal zieke) ten behoeve van partner, ouder of kind van de werknemer toestaan. In overleg tussen werkgever en werknemer wordt bepaald waaruit het palliatiefverlof zal bestaan. Hierbij kunnen vakantiedagen, onbetaald verlof en andere arbeidsvoorwaarden worden ingezet. Tevens worden afspraken gemaakt omtrent de communicatie en eventueel nog te verrichten werkzaamheden gedurende de periode van palliatief verlof.

Het in dit artikel bepaalde geldt tevens voor rouwverlof teneinde het verlies van partner, ouder of kind zodanig te kunnen verwerken totdat de werknemer de werkzaamheden kan hervatten.

ZORGVERLOF EN CALAMITEITENVERLOF

Werkgever en werknemer kunnen, mede op basis van de laatste wetgeving, gezamenlijk tot goede passende afspraken komen indien dat voor de individuele werknemer nodig zou blijken te zijn omtrent zorg- en calamiteitenverlof.

OUDERSCHAPSVERLOF

Iedere werknemer die tenminste 1 jaar bij de werkgever in dienst is en als ouder een familie-rechtelijke betrekking met een kind heeft, heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof. Ook de werknemer zonder familierechtelijke betrekking die blijvend de verzorging en opvoeding van een kind op zich heeft genomen en met het kind op hetzelfde adres woont, heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof.

1. Het ouderschapsverlof bestaat uit 13 maal de wekelijkse arbeidsduur. Voor ieder kind onder de 8 jaar kan eenmaal ouderschapsverlof opgenomen worden. Bij de geboorte of adoptie van een meerling bestaat de aanspraak voor elk van de kinderen.

2. Het ouderschapsverlof kan door de werknemer flexibel worden ingevuld. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen minimaal twee kalendermaanden voor het door hem/haar gewenste tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van:
 - a. de periode van het verlof
 - b. het aantal uren verlof per week
 - c. de gewenste spreiding van de verlofuren over de week
3. Het ouderschapsverlof kan door de werknemer ook in verschillende delen worden opgenomen. Voor elk deel dat wordt aangevraagd geldt de bovenstaande procedure.
4. De werkgever kan uiterlijk tot een kalendermaand voor het door de werknemer opgegeven tijdstip van ingang van het verlof de gewenste spreiding van de verlofuren wijzigen, maar alleen na overleg met de werknemer en voor zover gewichtige redenen zich tegen de gewenste spreiding verzetten.
5. De werkgever is verplicht in te stemmen met een verzoek een verlof niet op te nemen of te onderbreken op grond van onvoorziene omstandigheden, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten. De werkgever hoeft aan dit verzoek niet eerder gevolg te geven dan een maand na het verzoek. De werknemer behoudt in geval van niet opnemen of onderbreking het recht om (de rest van) het ouderschapsverlof later op te nemen.

Artikel 12

VAKANTIE

1. Vakantiejaar
Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot 1 januari van het daaropvolgende jaar.
2. Vakantieduur
 - a) De werknemer heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van inkomen van 25 dagen. Het is mogelijk de vakantie in uren vast te stellen.
 - b) Voor gedeeltelijk leerplichtigen geldt hetgeen in Bijlage IV is bepaald.
 - c) De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, heeft per vakantiejaar recht op 4 extra dagen vakantie.
 - d) De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar het 10-, 20-, of 30-jarige dienstjaar bij dezelfde werkgever heeft bereikt, heeft aanvullend op de hiervoor onder a genoemde vakantie, recht op de volgende extra vakantiedag of -dagen: 1, respectievelijk 2 en 3 dagen.
 - e) De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de 55-, 56-, 57-, 58-, 59, 60-, of 61-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft aanvullend op de hiervoor onder a genoemde vakantie, recht op de volgende extra vakantiedag of -dagen: 1, 2, 3, 4, 5, respectievelijk 6 dagen.

3. Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag
- De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de hiervoor in lid 2 genoemde vakantie.
 - Voor de berekening van de vakantie wordt de werknemer die voor of op de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.
 - Wanneer de werknemer ná de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.
 - Indien de dienstbetrekking korter dan één maand heeft geduurd heeft de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie.
4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie
- De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mee te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) heeft verworven maar nog niet heeft genoten, zodat de werkgever weet op hoeveel onbetaald verlof de werknemer aanspraak kan maken.
5. Het niet verwerven van vakantie gedurende onderbreking van de werkzaamheden
- De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
 - De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - volledige arbeidsongeschiktheid door zwangerschap en bij zwangerschaps- en kraamverlof;
 - het opnemen van verlof gebaseerd op een in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet genoten vakantie;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de werknemersorganisatie van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - tegen zijn wil - anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid - niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdvermindering);
 - het genieten van verlof als bedoeld in artikel 7: 643 BW (politiek verlof).
 - In de hiervoor onder a en b bedoelde gevallen wordt slechts vakantie verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat de tijdvakken samengeteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
 - Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien werknemer door eigen toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.
 - Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld in lid 5 onder b van dit artikel in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

- f) Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hiervoor bedoelde onderbreking is het in lid 3 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- g) De verworven vakantie in de in lid 5 b 1 van dit artikel genoemde gevallen vervalt, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
- h) Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantierechten verworven naar rato van werken.
- i) De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantie over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

6. Aaneengesloten vakantie

- a) Van de in lid 2 onder a genoemde vakantie zullen als regel 3 weken aaneengesloten worden verleend.
- b) Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer. Als regel zal de aaneengesloten vakantie in de periode mei tot en met september worden genoten.
- c) Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet en gedurende die stopzetting aan alle of een deel van de werknemers de aaneengesloten vakantie geeft, zal de betrokken werknemer de daartoe noodzakelijke vakantie in het door de werkgever aangewezen tijdvak dienen op te nemen.
- d) De werkgever stelt het hiervoor bedoelde tijdvak vast in overleg met de ondernemingsraad (OR) of een personeelsvertegenwoordiging (PVT). Indien de werknemer in de loop van het vakantiejaar in dienst is getreden en nog niet genoeg vakantie heeft opgebouwd om de hiervoor onder c bedoelde aaneengesloten vakantie te genieten, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 2. zoveel vakantie reserveert als nodig is voor de aaneengesloten vakantie als hiervoor bedoeld onder c en/of
 3. bij vorige werkgever(s) verworven maar niet genoten vakantie reserveert en/of
 4. te veel genoten vakantie inhaalt en wel tot uiterlijk het einde van het lopende vakantiejaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
- e) De werknemer heeft het recht om eenmaal per twee jaar een aaneengesloten vakantie van 35 werkdagen 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 is overeengekomen en vastgesteld;
 - hiervoor voldoende vakantiedagen worden opgebouwd voor de ingang van de verlofperiode.
- f) De werkgever heeft het recht te bepalen hoeveel werknemers per periode van deze regeling gebruik mogen maken.
- g) De werknemer kan zijn vakantie opnemen in delen van minimaal een halve dag.

7. Samenvallen van vakantie met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
- Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in lid 5 onder b 1 van dit artikel, alsmede in artikel 10 lid 2 gelden als betaald verlof.
 - Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld. De arbeidsongeschiktheid wordt door de werkgever geaccepteerd.
 - Indien een van de hiervoor onder a van dit artikellid genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag (of -dienst) dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.
 - Indien de aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig wordt genoten, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop deze dagen alsnog worden opgenomen.
8. Vakantie bij ontslag
- Bij de beëindiging van de dienstbetrekking zal de werknemer - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. Deze vakantie mag niet eenzijdig in de termijn van opzegging worden vastgesteld.
 - Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen zal de resterende vakantie bij het einde van de dienstbetrekking worden uitbetaald.
 - Te veel genoten vakantie zal bij de beëindiging van de dienstbetrekking worden verrekend.
 - De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantie is uitbetaald.
9. Vervangende schadevergoeding
Behoudens in het geval als bedoeld in lid 8 onder b kan vakantie nooit worden vervangen door een schadevergoeding in geld.
10. Niet opgenomen vakantie
Indien de vakantie niet binnen 3 maanden direct volgend op het einde van het vakantiejaar waarin zij is verworven is opgenomen, is de werkgever gerechtigd tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen.
11. Verjaring
Vakantie die niet is opgenomen binnen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, vervalt.
12. Uitvoeringsbepaling
De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad bepalen, dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie vóór een bepaald tijdstip moet indienen.

13. Vakantierechten bij arbeidsongeschiktheid

Bij afwezigheid vanwege arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer de aanspraak op de hem volgens dit artikel toekomende vakantierechten gedurende de laatste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid.

14. Aanvraag verlof

De werkgever zal binnen redelijke termijn, maar in ieder geval binnen 5 werkdagen, de werknemer schriftelijk berichten of de verlofaanvraag wordt toegekend. Dit geldt niet voor een aanvraag voor een aaneengesloten vakantie zoals bepaald in lid 6 van dit artikel. Indien de aanvraag wordt afgewezen, zal dit met redenen omkleed dienen te gebeuren.

Artikel 13

VAKANTIETOESLAG

1. De werknemer met een contract voor onbepaalde tijd, met uitzondering van de medewerker met een flexibel contract, de student of scholier, ontvangt met de betaling van het maandinkomen over de maand mei en de maand november de tot dan toe opgebouwde vakantietoeslag.
2. De opbouw vakantietoeslag is 8,25% van het inkomen.
3. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder, geldt een minimum zoals wettelijk is vastgesteld.
4. De werknemer die niet gedurende het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest dan wel in deeltijd werkzaam is geweest of waarbij sprake is geweest van onbetaald verlof, heeft recht op de in lid 2 genoemde vakantietoeslag naar evenredigheid.
5. Onder inkomen wordt in dit artikel verstaan het inkomen inclusief de loondoorbetaling en/of aanvullingen als bedoeld in artikel 1 lid n van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
6. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
7. Indien voor een werknemer gedurende het vakantietoeslagjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel in het dienstrooster of het loon, zal bij de vaststelling van de vakantietoeslag hiermee rekening worden gehouden.

Artikel 13a

VAKANTIEBON

1. Er bestaat een “Vacantiefonds voor den Landbouw”, dat ten doel heeft terzake van loonderving op vakantiedagen en feestdagen, alsmede terzake van het verlenen van een vakantietoeslag, uitkeringen te verstrekken.
2. De werkgever is gehouden aan werknemers met de hierna genoemde contracten, als bedoeld in artikel 5 lid 3c, bij gebruikelijke loonbetaling vakantiebonnen te verstrekken. De bedoelde contracten zijn: oproepcontract, flexibel contract voor onbepaalde tijd, contract voor bepaald werk en alle contracten voor bepaalde tijd.
3. De waarde van de krachtens lid 2 van dit artikel te verstrekken vakantiebonnen is voor alle leeftijdsklassen en functiegroepen gelijk aan 24,5% van het feitelijk loon met uitzondering van het overwerk als bedoeld in artikel 8 lid 5. Werkgevers hebben in 2000 de waarde van de vakantiebonnen ter discussie gesteld. Werknemers hebben tijdens de onderhandelingen in 2002 en 2003 1% uit de loonruimte beschikbaar gesteld om de waarde van de vakantiebon op 24.5% te handhaven. Hiermee is de waarde van de vakantiebon definitief vastgesteld.
4. Krachtens lid 3 van dit artikel te verstrekken vakantiebonnen zijn steeds evenredig het aantal loondagen in de betreffende betalingsperiode. Wanneer geen aanspraak bestaat op loon dan bestaat er ook geen aanspraak op vakantiebonnen.
5. Voor de berekening van het aan vakantiebonnen verschuldigde bedrag vindt voor de bedragen van minder dan € 0,50 afronding naar beneden en voor andere bedragen naar boven plaats tot een veelvoud van één euro.

Hoofdstuk 6
Arbeidsongeschiktheid,
pensioen en VUT

Artikel 14

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 B.W., de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald:

a) Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende een periode van 52 weken 100% van het maandinkomen worden betaald.

2^e ziektewetjaar

Aangezien de consequenties van wetgeving met betrekking tot het 2^e ziektewetjaar pas in 2005 zichtbaar worden, is afgesproken dit punt door te schuiven naar de onderhandelingen eind 2004. De in de CAO opgenomen bepalingen rondom arbeidsongeschiktheid zijn van toepassing op medewerkers die zich ziek melden voor 1 januari 2004. Voor situaties van arbeidsongeschiktheid, ontstaan vanaf het jaar 2004, geldt dat tijdens het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid het loon tot 100% wordt doorbetaald. Met betrekking tot de bepaling van het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid worden nieuwe afspraken gemaakt in het cao overleg van het najaar 2004.

- b) Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal de uitkering krachtens de WAO gedurende maximaal één jaar worden aangevuld tot 100% van het maandinkomen. Voor de berekening van de aanvulling wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering.
- c) Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal de uitkering krachtens de WAO gedurende het aansluitende tweede jaar volgend op het voorafgaande jaar als bedoeld hiervoor onder b. maximaal 1 jaar worden aangevuld tot 80% van het maandinkomen. Voor de berekening van de aanvulling wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering.
- d) Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die in passende arbeid is tewerkgesteld, een aanvulling verstrekken op het dan geldende maandinkomen en uitkering krachtens WAO tot 100% van het maandinkomen. Voor de berekening van de aanvulling wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering. De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid. Daarna geldt het bepaalde in artikel 7 lid 7 onder c van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- e) Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die niet in passende arbeid te werk kan worden gesteld, indien de werknemer een WAO-uitkering én een WW-uitkering ontvangt, op deze uitkeringen een aanvulling verstrekken tot 100% van het maandinkomen. Voor de berekening van deze aanvulling wordt uitgegaan van ongekorte uitkeringen. De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
- f) Voor de berekening van de hiervoor bedoelde aanvullingen op de WAO geldt het uitkeringsregime van voor de wetswijziging (1 augustus 1993).

- g) Ter reparatie van het verschil in uitkering ontstaan door wetswijziging van 1 augustus 1993 (het zogenaamde WAO-hiaat) is een arbeidsongeschiktheidspensioen afgesloten bij het BPL (Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw).
2. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
 3. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
 4. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a) door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b) zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - c) zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - d) zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
 - e) weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde “second opinion” van de arbodienst;
 - f) weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
 - g) misbruik maakt van de voorziening.
Voorts geldt:
 - h) de werkgever kan de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft; nadere uitwerking van het in dit artikellid bepaalde vindt plaats in de in overleg met de ondernemingsraad op te stellen nadere regels en aanwijzingen in verband met ziekte;
 - i) de werkgever is geen loondoorbetaling verplicht indien de werknemer niet meewerkt aan het verhalen van de onkosten op derden.

Artikel 15

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 7:674 B.W.
2. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag en een extra uitkering, dat de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag waarop het overlijden plaatsvond. De in het vorige lid bedoelde uitkering is gelijk aan het bedrag van eenmaal het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag en de extra uitkering, dat de werknemer zou hebben ontvangen over één kalendermaand.
Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 7:629 lid 3 B.W. geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 7:629 lid 1 B.W. of door toedoen van de werknemer er geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als genoemd in lid 2.
4. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer een geregistreerd partnerschap is aangegaan;
 - b. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
 - c. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a en b: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.
5. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, welke als geregistreerd partnerschap is vastgelegd, tenzij het een persoon betreft met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding is slechts sprake, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 16

COLLECTIEVE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

De niet ingevolge de Ziekenfondswet verzekerde werknemer die deelneemt aan een door de werkgever gesloten collectieve ziektekostenverzekering, ontvangt van de werkgever een premiecompensatie ter grootte van de helft van de premie van de in de onderneming geldende standaardpolis inclusief MOOZ/WTZ, alsmede de nominale AWBZ. De premiecompensatie bedraagt nooit meer dan de maximale werkgeversbijdrage in de Ziekenfondswetpremie. Voor voorzieningen welke het dekkingspakket van deze standaardpolis te boven gaan, is de werkgever géén premiecompensatie verschuldigd.

Artikel 17

PENSIOENREGELING en BPL-plus pensioen

- 1) De partijen zijn een pensioenregeling overeengekomen, geregeld in de bepalingen van de statuten en reglementen van het Pensioenfonds voor de Landbouw (Zie bijlage V).
- 2) Deelname is verplicht met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling.
- 3) Wijzigingen in de pensioenregeling die betrekking hebben op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen, zullen - met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden - pas door de werkgever worden vastgesteld nadat hij daarover overleg heeft gepleegd met de werknemersorganisaties.

- 4) Er bestaat sedert 1 juli 2003 een BPL-plus regeling die de werknemer de mogelijkheid biedt het pensioen op individuele basis aan te vullen.

De regeling vrijwillig vervroegd uitreden (VUT) is te vinden in Bijlage VI.
De regeling BPL-plus is te vinden in Bijlage Va.

Hoofdstuk 7

Overige bepalingen van sociale aard

Artikel 18

BESTRIJDINGSMIDDELEN, ARBEIDSGEZONDHEIDSKUNDIG ONDERZOEK, AANSCHAF VAN MACHINES OF WERKTUIGEN, DEELNAME SOFAS

1. Bestrijdingsmiddelen
De werkgever dient zich, bij het gebruik van bestrijdingsmiddelen, te houden aan de betreffende bepalingen van zowel het landbouwveiligheidsbesluit als het bestrijdingsmiddelenbesluit. Tevens zorgt de werkgever ervoor dat de genoemde bepalingen genoegzaam bekend zijn gemaakt bij de werknemers.
2. Arbeidsgezondheidskundig onderzoek
 - a) Werknemers kunnen volgens de volgende staffel voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten verrichten:
 - vanaf 35 jaar tot en met 44 jaar : eenmaal per 3 jaar
 - vanaf 45 jaar tot en met 49 jaar : eenmaal per 2 jaar
 - vanaf 50 jaar : jaarlijks
 - b) Werknemers die regelmatig werkzaamheden verrichten met giftige stoffen kunnen voor rekening van de werkgever maximaal twee maal per jaar door middel van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten vaststellen of zij deze werkzaamheden zonder bezwaar kunnen verrichten.
3. Aanschaf van machines of werktuigen
De werkgever zal voorafgaande aan de aanschaf van nieuwe machines of werktuigen de betrokken werknemers raadplegen over de aan deze machines of werktuigen verbonden veiligheids- en ergonomische aspecten.
4. De CAO-partijen nemen volledig deel in de sociale fondsen agrarische sector (SOFAS), conform de bestaande regelingen (zie Bijlage VI).

Artikel 19

JUBILEUMUITKERING

Aan de werknemer met een aaneengesloten dienstverband van 12½ jaar bij dezelfde werkgever wordt een uitkering verstrekt van ¼ bruto maandloon.

Aan de werknemer met een aaneengesloten dienstverband van 25 jaar bij dezelfde werkgever wordt een uitkering verstrekt van eenmaal het bruto maandloon.

De betreffende uitkeringen zullen betaald worden in de maand waarop het jubileum gerealiseerd wordt. Voor flexcontracters wordt uitgegaan van het aantal contracturen volgens de WW-dagloonberekening.

Artikel 20

UITZENDBUREAUS

1. Van de diensten van uitzendbureaus zal door de onderneming slechts gebruik worden gemaakt indien de bedrijfsomstandigheden zulks onvermijdelijk maken.
2. De bepalingen in deze CAO met betrekking tot de lonen en overige vergoedingen zijn overeenkomstig van toepassing op uitzendkrachten.
3. De uitzendkracht kan aan hetgeen onder artikel 20 lid 2 wordt vermeld direct rechten ontleen jegens het uitzendbureau.
4. De CAO wordt ter kennis gebracht aan de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche (SMU).

Artikel 21

FUSIE EN BEDRIJFSSLUITING

- 1) De werkgever die overweegt
 - een fusie aan te gaan of
 - een bedrijf, dan wel een bedrijfsonderdeel te sluitenzal bij het nemen van zijn beslissingen de sociale consequenties daarvan betrekken en de SER-fusie gedragsregels in acht nemen.
- 2) In verband hiermede zal de werkgever zo spoedig mogelijk, maar in elk geval voordat de definitieve besluiten genomen worden, met de werknemersorganisaties in overleg treden over de voornoemde besluiten.
Aansluitend hieraan zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen, bespreken met de werknemersorganisaties.
- 3) Inzake de gevolgen welke voor de werknemers of een aantal werknemers in verband met fusie of bedrijfssluiting te verwachten zijn, zal de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties een sociaal plan opstellen waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee zullen worden getroffen.

Artikel 22

VAKBONDSACTIVITEITEN IN DE ONDERNEMING

- 1) De werkgever zal de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO, in de gelegenheid stellen om, in overleg, een bezoldigde bestuurder toe te laten in zijn onderneming.
- 2) De werkgever zal een door de werknemersorganisaties aan te wijzen en als zodanig kenbaar te maken contactpersoon toestaan om gedurende maximaal 12 uur per jaar zijn/haar werkzaamheden met behoud van loon te onderbreken ter behartiging van de belangen van zijn/haar organisatie binnen de onderneming waarin hij/zij werkzaam is. Deze onderbreking van de werkzaamheden kan per keer maximaal 3 uur duren.

- 3) De werkgever stelt de werknemer 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 terzake 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.
- 7) De werkgever is gehouden de leden van een bond die uitgenodigd zijn tot het bijwonen c.q. volgen van vakbondsvergaderingen, congressen en cursussen vrijaf te geven zonder behoud van loon. Vergaderingen met de leden binnen de onderneming vinden plaats buiten werktijd.
- 8) In geval dat het vrijaf geven tot moeilijkheden in de onderneming leidt, zal in goed overleg tussen directie en werknemersorganisatie deze kwestie worden geregeld. De werknemersorganisatie zal van het bovenstaande een verantwoord gebruikmaken.
- 9) De werkgever zal na de verlofaanvraag binnen 5 werkdagen de werknemer op de hoogte stellen van het toegestane verlof. Indien nadien het toegestane verlof wordt ingetrokken, dient vooraf overleg met de vakbeweging te hebben plaatsgevonden.

Hoofdstuk 8

Tussentijdse wijzigingen en looptijd

Artikel 23

WIJZIGINGEN

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeids-overeenkomst wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden aan de orde te stellen.
2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen 4 weken een bindend advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd.
In het geval dat de Stichting van de Arbeid zich niet competent acht om een uitspraak te doen, kunnen partijen overgaan tot instelling van een arbitragecommissie. Deze commissie bestaat uit drie personen, waarvan één wordt aangewezen door de werkgever en één door de werknemersorganisaties. Deze twee personen wijzen gezamenlijk een derde persoon aan, die tevens als voorzitter zal fungeren. Binnen een maand na instelling zal de arbitragecommissie een bindend advies aan partijen uitbrengen omtrent het verzoek tot tussentijdse wijzigingen.
3. Indien over de voorgestelde wijziging binnen twee maanden nadat deze aan de orde is gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijziging heeft voorgesteld gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 24

LOOPTIJD VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Deze CAO loopt van 1 april 2003 tot en met 31 december 2004.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

LTO Nederland
te Den Haag

FNV Bondgenoten
te Utrecht

VPN
te Zaltbommel

CNV BedrijvenBond
te Houten

BIJLAGE I

zoals bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de teeltbedrijven voor Paddestoelen.

Functielijst

| Groep | Functienaam | Punten ORBA |
|-------|---|----------------|
| B | Inpakker handoogst | 24 |
| B | Oogstmedewerker machinaal | 27 |
| B | Oogstmedewerker handoogst | 28 |
| B | Medewerker fust handoogst | 30 |
| C | Afweger handoogst | 34 |
| C | Productiemedewerker machinale oogst | 38 |
| D | Assistent oogstleider handoogst | 52 |
| D | Teeltmedewerker hand- en machinale oogst | 53 |
| E | Plukleider handoogst | 75 |
| F | Allround teeltmedewerker hand- en machinale oogst | 78 |
| F | Oogstleider machinaal | 92 |
| G | Teeltchef hand- en machinale oogst | 117 |
| H | Oogstleider handoogst | 149 |

ORBA-groepsindeling

| | |
|---------|--------------------|
| groep A | 0 tot 21 punten |
| groep B | 21 tot 34 punten |
| groep C | 34 tot 51 punten |
| groep D | 51 tot 66 punten |
| groep E | 66 tot 86 punten |
| groep F | 86 tot 106 punten |
| groep G | 106 tot 126 punten |
| groep H | 126 tot 150 punten |

BIJLAGE II als bedoeld in artikel 7 lid 1 onder d van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de teeltbedrijven voor Paddestoelen.

Beroepsprocedure functiewaardering

Voor de beroepsprocedure verwijzen wij naar het functiehandboek “Paddestoelen”.

BIJLAGE III behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de teeltbedrijven voor Paddestoelen.

Lonen en loongebouw

De lonen worden verhoogd met 0,5% ingaande 1 december 2003.

Eenmalige uitkering:

Elke werknemer in dienst op 1 maart 2004 heeft recht op een eenmalige uitkering van 0,5% van het bruto genoten jaarsalaris 2003 (inclusief uitkering bij arbeidsongeschiktheid voor de werknemers die op het moment van uitkering nog in dienst zijn) op 1 maart 2004.

De uitbetaling van deze uitkering vindt plaats in de loonperiode maart.

CAO-Paddestoelen loongebouw per 1 januari 2003(incl. 1,25% loonsverhoging)

A*: percentage van het wettelijk minimumloon(=wml) voor 23-jarigen

UURLONEN

| leeftijd | groep A | groep B | groep C | groep D | groep E | groep F | groep G | groep H |
|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 15 | 37,50% | € 3,08 | € 3,30 | € 3,52 | € 3,75 | € 3,99 | € 4,24 | € 4,53 |
| 16 | 45,00% | € 3,70 | € 3,96 | € 4,23 | € 4,50 | € 4,79 | € 5,09 | € 5,43 |
| 17 | 52,50% | € 4,31 | € 4,62 | € 4,93 | € 5,25 | € 5,59 | € 5,94 | € 6,34 |
| 18 | 60,00% | € 4,93 | € 5,28 | € 5,64 | € 6,00 | € 6,38 | € 6,79 | € 7,24 |
| 19 | 70,00% | € 5,75 | € 6,16 | € 6,58 | € 7,00 | € 7,45 | € 7,92 | € 8,45 |
| 20 | 80,00% | € 6,57 | € 7,04 | € 7,52 | € 7,99 | € 8,51 | € 9,05 | € 9,66 |
| 21 | 90,00% | € 7,39 | € 7,92 | € 8,46 | € 8,99 | € 9,58 | € 10,18 | € 10,86 |

| Functiejr. | groep A | groep B | groep C | groep D | groep E | groep F | groep G | groep H |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 0 | wml | € 8,21 | € 8,80 | € 9,40 | € 9,99 | € 10,64 | € 11,31 | € 12,07 |
| 1 | 1,10 | € 8,44 | € 9,04 | € 9,66 | € 10,31 | € 11,01 | € 11,71 | € 12,53 |
| 2 | | € 8,68 | € 9,29 | € 9,93 | € 10,62 | € 11,38 | € 12,12 | € 13,01 |
| 3 | | € 8,93 | € 9,54 | € 10,20 | € 10,95 | € 11,73 | € 12,52 | € 13,48 |
| 4 | | € 9,18 | € 9,80 | € 10,46 | € 11,27 | € 12,11 | € 12,93 | € 13,96 |
| 5 | | € 9,42 | € 10,04 | € 10,72 | € 11,59 | € 12,46 | € 13,34 | € 14,43 |
| 6 | | € 9,65 | € 10,29 | € 11,00 | € 11,92 | € 12,82 | € 13,75 | € 14,88 |
| 7 | | € 9,90 | € 10,53 | € 11,26 | € 12,22 | € 13,19 | € 14,16 | € 15,37 |

WEEKLONEN

| leeftijd | groep A | groep B | groep C | groep D | groep E | groep F | groep G | groep H |
|----------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 15 | 37,50% | € 117,04 | € 125,40 | € 133,76 | € 142,50 | € 151,62 | € 161,12 | € 172,14 |
| 16 | 45,00% | € 140,60 | € 150,48 | € 160,74 | € 171,00 | € 182,02 | € 193,42 | € 206,34 |
| 17 | 52,50% | € 163,78 | € 175,56 | € 187,34 | € 199,50 | € 212,42 | € 225,72 | € 240,92 |
| 18 | 60,00% | € 187,34 | € 200,64 | € 214,32 | € 228,00 | € 242,44 | € 258,02 | € 275,12 |
| 19 | 70,00% | € 218,50 | € 234,08 | € 250,04 | € 266,00 | € 283,10 | € 300,96 | € 321,10 |
| 20 | 80,00% | € 249,66 | € 267,52 | € 285,76 | € 303,62 | € 323,38 | € 343,90 | € 367,08 |
| 21 | 90,00% | € 280,82 | € 300,96 | € 321,48 | € 341,62 | € 364,04 | € 386,84 | € 412,68 |

| Functiejr. | groep A | groep B | groep C | groep D | groep E | groep F | groep G | groep H |
|------------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 0 | wml | € 311,98 | € 334,40 | € 357,20 | € 379,62 | € 404,32 | € 429,78 | € 458,66 |
| 1 | 1,10 | € 320,72 | € 343,52 | € 367,08 | € 391,78 | € 418,38 | € 444,98 | € 476,14 |
| 2 | | € 329,84 | € 353,02 | € 377,34 | € 403,56 | € 432,44 | € 460,56 | € 494,38 |
| 3 | | € 339,34 | € 362,52 | € 387,60 | € 416,10 | € 445,74 | € 475,76 | € 512,24 |
| 4 | | € 348,84 | € 372,40 | € 397,48 | € 428,26 | € 460,18 | € 491,34 | € 530,48 |
| 5 | | € 357,96 | € 381,52 | € 407,36 | € 440,42 | € 473,48 | € 506,92 | € 548,34 |
| 6 | | € 366,70 | € 391,02 | € 418,00 | € 452,96 | € 487,16 | € 522,50 | € 565,44 |
| 7 | | € 376,20 | € 400,14 | € 427,88 | € 464,36 | € 501,22 | € 538,08 | € 584,06 |

MAANDLONEN

| leeftijd | groep A | groep B | groep C | groep D | groep E | groep F | groep G | groep H |
|----------|---------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 15 | 37,50% | € 509,12 | € 545,49 | € 581,86 | € 619,88 | € 659,55 | € 700,87 | € 748,81 |
| 16 | 45,00% | € 611,61 | € 654,59 | € 699,22 | € 743,85 | € 791,79 | € 841,38 | € 897,58 |
| 17 | 52,50% | € 712,44 | € 763,69 | € 814,93 | € 867,83 | € 924,03 | € 981,88 | € 1.048,00 |
| 18 | 60,00% | € 814,93 | € 872,78 | € 932,29 | € 991,80 | € 1.054,61 | € 1.122,39 | € 1.196,77 |
| 19 | 70,00% | € 950,48 | € 1.018,25 | € 1.087,67 | € 1.157,10 | € 1.231,49 | € 1.309,18 | € 1.396,79 |
| 20 | 80,00% | € 1.086,02 | € 1.163,71 | € 1.243,06 | € 1.320,75 | € 1.406,70 | € 1.495,97 | € 1.596,80 |
| 21 | 90,00% | € 1.221,57 | € 1.309,18 | € 1.398,44 | € 1.486,05 | € 1.583,57 | € 1.682,75 | € 1.795,16 |

| Functiejr. | groep A | groep B | groep C | groep D | groep E | groep F | groep G | groep H |
|------------|---------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 0 | wml | € 1.357,11 | € 1.454,64 | € 1.553,82 | € 1.651,35 | € 1.758,79 | € 1.869,54 | € 1.995,17 |
| 1 | 1,10 | € 1.395,13 | € 1.494,31 | € 1.596,80 | € 1.704,24 | € 1.819,95 | € 1.935,66 | € 2.071,21 |
| 2 | | € 1.434,80 | € 1.535,64 | € 1.641,43 | € 1.755,49 | € 1.881,11 | € 2.003,44 | € 2.150,55 |
| 3 | | € 1.476,13 | € 1.576,96 | € 1.686,06 | € 1.810,04 | € 1.938,97 | € 2.069,56 | € 2.228,24 |
| 4 | | € 1.517,45 | € 1.619,94 | € 1.729,04 | € 1.862,93 | € 2.001,78 | € 2.137,33 | € 2.307,59 |
| 5 | | € 1.557,13 | € 1.659,61 | € 1.772,02 | € 1.915,83 | € 2.059,64 | € 2.205,10 | € 2.385,28 |
| 6 | | € 1.595,15 | € 1.700,94 | € 1.818,30 | € 1.970,38 | € 2.119,15 | € 2.272,88 | € 2.459,66 |
| 7 | | € 1.636,47 | € 1.740,61 | € 1.861,28 | € 2.019,97 | € 2.180,31 | € 2.340,65 | € 2.540,66 |

CAO-Paddestoelen loongebouw per 1 december 2003(incl. 0,5% loonsverhoging)

A*: percentage van het wettelijk minimumloon(=wml) voor 23-jarigen

UURLONEN

| leeftijd | groep A | groep B | groep C | groep D | groep E | groep F | groep G | groep H |
|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 15 | 37,50% | € 3,09 | € 3,32 | € 3,54 | € 3,76 | € 4,01 | € 4,26 | € 4,55 |
| 16 | 45,00% | € 3,71 | € 3,98 | € 4,25 | € 4,52 | € 4,81 | € 5,11 | € 5,46 |
| 17 | 52,50% | € 4,33 | € 4,64 | € 4,96 | € 5,27 | € 5,61 | € 5,97 | € 6,37 |
| 18 | 60,00% | € 4,95 | € 5,31 | € 5,67 | € 6,02 | € 6,42 | € 6,82 | € 7,28 |
| 19 | 70,00% | € 5,78 | € 6,19 | € 6,61 | € 7,03 | € 7,49 | € 7,96 | € 8,49 |
| 20 | 80,00% | € 6,60 | € 7,08 | € 7,56 | € 8,03 | € 8,55 | € 9,09 | € 9,70 |
| 21 | 90,00% | € 7,43 | € 7,96 | € 8,50 | € 9,04 | € 9,62 | € 10,23 | € 10,92 |

| Functiejr. | groep A | groep B | groep C | groep D | groep E | groep F | groep G | groep H |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 0 | wml | € 8,25 | € 8,84 | € 9,45 | € 10,04 | € 10,69 | € 11,37 | € 12,13 |
| 1 | 1,10 | € 8,48 | € 9,09 | € 9,71 | € 10,36 | € 11,07 | € 11,77 | € 12,59 |
| 2 | | € 8,72 | € 9,34 | € 9,98 | € 10,67 | € 11,44 | € 12,18 | € 13,08 |
| 3 | | € 8,97 | € 9,59 | € 10,25 | € 11,00 | € 11,79 | € 12,58 | € 13,55 |
| 4 | | € 9,23 | € 9,85 | € 10,51 | € 11,33 | € 12,17 | € 12,99 | € 14,03 |
| 5 | | € 9,47 | € 10,09 | € 10,77 | € 11,65 | € 12,52 | € 13,41 | € 14,50 |
| 6 | | € 9,70 | € 10,34 | € 11,06 | € 11,98 | € 12,88 | € 13,82 | € 14,95 |
| 7 | | € 9,95 | € 10,58 | € 11,32 | € 12,28 | € 13,26 | € 14,23 | € 15,45 |

WEEKLONEN

| leeftijd | groep A | groep B | groep C | groep D | groep E | groep F | groep G | groep H |
|----------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 15 | 37,50% | € 117,42 | € 126,16 | € 134,52 | € 142,88 | € 152,38 | € 161,88 | € 172,90 |
| 16 | 45,00% | € 140,98 | € 151,24 | € 161,50 | € 171,76 | € 182,78 | € 194,18 | € 207,48 |
| 17 | 52,50% | € 164,54 | € 176,32 | € 188,48 | € 200,26 | € 213,18 | € 226,86 | € 242,06 |
| 18 | 60,00% | € 188,10 | € 201,78 | € 215,46 | € 228,76 | € 243,96 | € 259,16 | € 276,64 |
| 19 | 70,00% | € 219,64 | € 235,22 | € 251,18 | € 267,14 | € 284,62 | € 302,48 | € 322,62 |
| 20 | 80,00% | € 250,80 | € 269,04 | € 287,28 | € 305,14 | € 324,90 | € 345,42 | € 368,60 |
| 21 | 90,00% | € 282,34 | € 302,48 | € 323,00 | € 343,52 | € 365,56 | € 388,74 | € 414,96 |

| Functiejr. | groep A | groep B | groep C | groep D | groep E | groep F | groep G | groep H |
|------------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 0 | wml | € 313,50 | € 335,92 | € 359,10 | € 381,52 | € 406,22 | € 432,06 | € 460,94 |
| 1 | 1,10 | € 322,24 | € 345,42 | € 368,98 | € 393,68 | € 420,66 | € 447,26 | € 478,42 |
| 2 | | € 331,36 | € 354,92 | € 379,24 | € 405,46 | € 434,72 | € 462,84 | € 497,04 |
| 3 | | € 340,86 | € 364,42 | € 389,50 | € 418,00 | € 448,02 | € 478,04 | € 514,90 |
| 4 | | € 350,74 | € 374,30 | € 399,38 | € 430,54 | € 462,46 | € 493,62 | € 533,14 |
| 5 | | € 359,86 | € 383,42 | € 409,26 | € 442,70 | € 475,76 | € 509,58 | € 551,00 |
| 6 | | € 368,60 | € 392,92 | € 420,28 | € 455,24 | € 489,44 | € 525,16 | € 568,10 |
| 7 | | € 378,10 | € 402,04 | € 430,16 | € 466,64 | € 503,88 | € 540,74 | € 587,10 |

MAANDLONEN

| leeftijd | groep A | groep B | groep C | groep D | groep E | groep F | groep G | groep H |
|----------|---------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 15 | 37,50% | € 510,78 | € 548,80 | € 585,16 | € 621,53 | € 662,85 | € 704,18 | € 752,12 |
| 16 | 45,00% | € 613,26 | € 657,89 | € 702,53 | € 747,16 | € 795,09 | € 844,68 | € 902,54 |
| 17 | 52,50% | € 715,75 | € 766,99 | € 819,89 | € 871,13 | € 927,33 | € 986,84 | € 1.052,96 |
| 18 | 60,00% | € 818,24 | € 877,74 | € 937,25 | € 995,11 | € 1.061,23 | € 1.127,35 | € 1.203,38 |
| 19 | 70,00% | € 955,43 | € 1.023,21 | € 1.092,63 | € 1.162,06 | € 1.238,10 | € 1.315,79 | € 1.403,40 |
| 20 | 80,00% | € 1.090,98 | € 1.170,32 | € 1.249,67 | € 1.327,36 | € 1.413,32 | € 1.502,58 | € 1.603,41 |
| 21 | 90,00% | € 1.228,18 | € 1.315,79 | € 1.405,05 | € 1.494,31 | € 1.590,19 | € 1.691,02 | € 1.805,08 |

| Functiejr. | groep A | groep B | groep C | groep D | groep E | groep F | groep G | groep H |
|------------|---------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 0 | wml | € 1.363,73 | € 1.461,25 | € 1.562,09 | € 1.659,61 | € 1.767,06 | € 1.879,46 | € 2.005,09 |
| 1 | 1,10 | € 1.401,74 | € 1.502,58 | € 1.605,06 | € 1.712,51 | € 1.829,87 | € 1.945,58 | € 2.081,13 |
| 2 | | € 1.441,42 | € 1.543,90 | € 1.649,69 | € 1.763,75 | € 1.891,03 | € 2.013,35 | € 2.162,12 |
| 3 | | € 1.482,74 | € 1.585,23 | € 1.694,33 | € 1.818,30 | € 1.948,89 | € 2.079,47 | € 2.239,82 |
| 4 | | € 1.525,72 | € 1.628,21 | € 1.737,30 | € 1.872,85 | € 2.011,70 | € 2.147,25 | € 2.319,16 |
| 5 | | € 1.565,39 | € 1.667,88 | € 1.780,28 | € 1.925,75 | € 2.069,56 | € 2.216,67 | € 2.396,85 |
| 6 | | € 1.603,41 | € 1.709,20 | € 1.828,22 | € 1.980,29 | € 2.129,06 | € 2.284,45 | € 2.471,24 |
| 7 | | € 1.644,74 | € 1.748,87 | € 1.871,20 | € 2.029,88 | € 2.191,88 | € 2.352,22 | € 2.553,89 |

Beloning vakantiewerkers

Vakantiewerkers werken maximaal 7 uur per dag en 5 dagen in de week. Het loon bedraagt het geldend minimumloon maal 1,25. Dit bedrag is inclusief alle rechten, zoals vakantiedagen, vakantietoeslag en bijzonder verlof alsmede het werken op zaterdag. Voor het werken op zondag ontvangt de vakantiewerker het minimumloon en de in deze CAO genoemde zondagtoeslag waarbij de factor 1,25 over het minimumloon niet wordt toegepast.

BIJLAGE IV behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de teeltbedrijven voor Paddestoelen.

Regeling gedeeltelijk leerplichtigen

1. Voor een werknemer die gedeeltelijk leerplichtig is, geldt dat de in artikel 6 vastgestelde normale arbeidsduur voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
2. Over de tijd waarop een werknemer voor de vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen inkomen verschuldigd. Het in deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde inkomen alsmede het aantal vakantiedagen worden naar evenredigheid verminderd.
3. Op de dag waarop de werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
4. In geval de werknemer toch op één van de in lid 3 bedoelde dagen werkt, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende inkomen ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in. Het werken op een schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in lid 2.

BIJLAGE V - Bedrijfspensioenfondsvoor de Landbouw (BPL) behorend bij artikel 17

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

De regeling wordt uitgevoerd door Relan Pensioen, Louis Braillelaan 100, 2719 EK Zoetermeer, telefoonnummer 079 – 3636626.

In deze bijlage worden enkele belangrijke bepalingen vermeld.

Deze zijn echter niet volledig en aan deze mededelingen kunnen geen rechten worden ontleend.

Voor nadere bijzonderheden kan contact worden opgenomen met Relan Pensioen,

Het BPL voorziet in: ouderdomspensioenen, weduwnaarspensioenen, weduwenpensioenen, wezenpensioenen, partnerpensioenen, pensioenopbouw bij ziekte, invaliditeit, werkloosheid, VUT en parttime werken.

De verschuldigde premie moet worden betaald door de werkgever en de werknemer. De werkgeverspremie bedraagt 13,30% (m.i.v. 1-1- 2003) van de pensioengrondslag. De werknemerspremie bedraagt 3,3% van de pensioengrondslag. De pensioengrondslag is het bedrag van het z.g. Coördinatieloon SV, na aftrek van de z.g. franchise. De franchise is het bedrag waarvan wordt aangenomen dat hiertegenover het recht op de AOW-uitkering wordt opgebouwd.

Tot 1 januari 2002 werd per jaar 1,75% van de pensioengrondslag opgebouwd. Met ingang van 1 januari 2002 bedraagt de opbouw 1,9% van de pensioengrondslag. De hoogte van het uiteindelijk opgebouwde pensioen hangt af van het aantal jaren dat de werknemer verzekerd is geweest en van het loon dat in die jaren is verdiend.

Tot 1 januari 2002 kende BPL een nabestaandenpensioen op opbouw basis. Met ingang van 1 januari 2002 kent het BPL een nabestaandenpensioen op risicobasis. Indien een actieve deelnemer overlijdt ontvangen de nabestaanden een nabestaandenpensioen. Indien er geen sprake meer is van een actief deelnemerschap is er geen dekking meer voor het nabestaandenpensioen. Hier staat tegenover dat met ingang van 1 januari 2002 het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen is verhoogd van 1,75% naar 1,9%. Op de ouderdomspensioengerechtigde leeftijd (65 jaar) kan de deelnemer kiezen of een deel van het ouderdomspensioen wordt uitgeruild naar nabestaandenpensioen. Maximaal kan worden uitgeruild totdat het nabestaandenpensioen weer 70% van het ouderdomspensioen bedraagt. Opgebouwd nabestaandenpensioen voor 1 januari 2002 blijft staan en komt niet voor uitruil in aanmerking. De hoogte van het weduwen- en weduwnaarspensioen (partnerpensioen) bedraagt 70% van het ouderdomspensioen opgebouwd voor 1 januari 2002 en 64% van het ouderdomspensioen opgebouwd vanaf 1 januari 2002.

Overlijdt een vrouwelijke of mannelijke deelnemer, dan hebben minderjarige kinderen tot maximaal de leeftijd van 18 jaar recht op een wezenpensioen. Het wezenpensioen bedraagt in dat geval 20% van het partnerpensioen. Zijn de verzekerde man en vrouw beiden overleden, dan bedraagt het wezenpensioen voor de volle wezen 40% van het partnerpensioen. Het wezenpensioen eindigt wanneer de wees 18 jaar wordt, overlijdt of in het huwelijk treedt.

Deelnemers in het BPL die een WAO-uitkering ontvangen wegens meer dan 64% arbeidsongeschiktheid, kunnen premievrije voortzetting van de verzekeringen aanvragen. Om hiervoor in aanmerking te komen is voorwaarde dat in de drie jaar voordien over ten minste 90 weken BPL-premie is betaald. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van 45% tot 65% is de

eventuele premievrije opbouw de helft van die welke bij meer dan 64% arbeidsongeschiktheid zou gelden.

Mits binnen 2 weken na beëindiging van de verplichte verzekering aangevraagd, kan met toestemming van het bestuur een verzekering vrijwillig worden voortgezet voor een maximale duur van 3 jaar.

BIJLAGE Va - BPL Plus regeling.

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

Voorwaarde voor deze wijze van pensioensparen is dat het bedrag dat door middel van de Plus Pensioen regeling “plus” en alleen kan worden gebruikt voor de aankoop van pensioen. De deelnemer kan niet tussentijds over dit kapitaal beschikken.

Bij het bereiken van de prepensioendatum heeft de werknemer de keuze om het opgebouwde pensioenspaarkapitaal (dat is het gespaarde bedrag plus het rendement) om te zetten in de volgende pensioenvormen of pensioenaanspraken:

1. een aanvulling op het prepensioen;
2. een eerder ingaand prepensioen;
3. een aanvulling op het ouderdomspensioen;
4. of een combinatie van deze pensioenvormen.

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

Mocht u vragen hebben of twijfelen of BPL Plus Pensioen iets voor u is, neem dan contact op met de afdeling Pensioen- & VUT-administratie van Relan : telefoon (079) 363 66 26.

BPL Plus Pensioen.

Onder de volgende voorwaarden kan de werknemer gebruik maken van het BPL Plus Pensioen:

- De werknemer kan per salarisbetaling een vast bedrag van zijn vast overeengekomen salaris sparen. Dit bedrag kan gedurende het kalenderjaar niet worden gewijzigd.
- Er kan bijgestort worden van het saldo aan overuren. De rechten van overuren die door de werknemer voor pensioensparen zijn ingezet, mogen niet voor andere doeleinden worden aangewend. Daarbij moet de werknemer, op verzoek, de gelegenheid krijgen om periodiek inzage te krijgen in de urenregistratie.
- Er zijn geen overige inkomens- en/of loonbestanddelen die voor uitruil tegen pensioen kunnen worden aangewend.
- De waarde van de storting die door de werkgever namens de werknemer wordt verricht, is gelijk aan de bruto vergoeding waarop de werknemer recht heeft.
- Op de loonstrook dient de verrekening van bijsparen vermeld te worden.
- Bijsparen is alleen mogelijk bij BPL.

BIJLAGE VI SOFAS (Sociale Fondsen Agrarische Sector)

6a STIVOS

1. Er bestaat een Stichting ter ondersteuning van activiteiten op het gebied van voorlichting, vorming en scholing van werknemers in de landbouw, hierna te noemen Stivos. Werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van alle verplichtingen welke bij of krachtens de statuten van deze Stichting worden voorgeschreven. De statuten en reglementen van dit fonds worden geacht onderdeel te zijn van deze CAO.
2. Iedere werkgever in de zin van de CAO is gehouden jaarlijks een financiële bijdrage te verstrekken aan Stivos ten behoeve van:
 - a. werkzaamheden welke verband houden met voorlichting, vorming en scholing van werknemers;
 - b. uitvoering van een collectieve arbeidsovereenkomstregeling (hierna te noemen CAO-regeling) op het gebied van educatief verlof;
 - c. uitvoering van CAO-regelingen in het kader van voorbereiding op de pensionering;
 - d. verlenen van diensten aan ondernemingen in het belang van goede arbeidsverhoudingen in algemene zin, waaronder begrepen het bevorderen van goed functioneren van ondernemingsraden en andere vormen van overleg binnen de ondernemingen;
 - e. het verrichten van studie en onderzoek en het geven van algemene voorlichting in het geheel van de hier bedoelde werkzaamheden;
 - f. het stimuleren van activiteiten op het terrein van veiligheid, gezondheid en welzijn in de agrarische sector.
3.
 - a. Ten behoeve van het onder lid 2 a tot en met e geformuleerde zijn werkgevers een financiële bijdrage verschuldigd aan Stivos gelijk aan het bedrag ter grootte van 0,25% van de loonsom van werknemers bedoeld in deze CAO.
 - b. Ten behoeve van het onder lid 2 f geformuleerde zijn werkgevers een financiële bijdrage verschuldigd aan Stivos gelijk aan het bedrag ter grootte van 0,09% van de loonsom van werknemers bedoeld in deze CAO.

6b STOSAS

1. Er bestaat een Stichting tot ontwikkeling en scholing van werknemers in de agrarische sectoren, hierna te noemen Stosas. Werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van alle verplichtingen welke bij of krachtens de statuten van deze Stichting worden voorgeschreven.
De statuten en reglementen van dit fonds worden geacht onderdeel te zijn van deze CAO.
2. Stosas stelt zich tot doel:
 - a. Het bevorderen van deelname door werknemers in agrarische bedrijfstakken aan scholingsactiviteiten ter vergroting van hun vaktechnische en in samenhang daarmee vereiste algemene maatschappelijke kennis;
 - b. Het ondersteunen van arbeidsvoorzieningsactiviteiten in agrarische bedrijfstakken.
3. Werkgevers zijn een financiële bijdrage verschuldigd aan Stosas ten behoeve van:
 - a. Het vergoeden aan werknemers van bepaalde uit deelname aan deze scholingsactiviteiten voortvloeiende kosten;
 - b. Het geven van voorlichting;
 - c. Het stimuleren, coördineren, begeleiden en ondersteunen van de in lid 2 bedoelde scholingsactiviteiten;

- d. Het ondersteunen van arbeidsvoorzieningsactiviteiten.
4. a. De in lid 3 bedoelde bijdrage ten behoeve van het onder lid 2 a genoemde doel is gelijk aan 0,2% en met ingang van januari 1999 0,1% van de loonsom van de werknemers bedoeld in deze CAO.
- b. De in lid 3 bedoelde bijdrage ten behoeve van het onder lid 2 b genoemde doel is gelijk aan het bedrag ter grootte van 0,1% van de loonsom van werknemers bedoeld in deze CAO. Ingaande 1 januari 1999 geldt hiernaast voor werkgevers in de provincie Limburg een extra heffing van 0,15%.
Per 1 januari 2004 wordt deze heffing uitgebreid met de provincie Noord-Brabant, Gelderland en Zeeland.

Voor aanvraagformulieren en nadere informatie kan contact worden opgenomen met de administratie van Stosas, tel. (079) 363 65 74.

6c BOAR

1. Er bestaat een Stichting Bureau Ondersteuning Collectieve Arbeidsvoorwaarden, hierna te noemen BOAR.
2. Deze Stichting heeft tot doel:
 - a. Technische ondersteuning van activiteiten op het terrein van de collectieve arbeidsvoorwaarden ten behoeve van werkgevers en werknemers in de agrarische sector en aanverwante sectoren.
 - b. Het verschaffen van benodigde informatie ten behoeve van algemeen verbindend verklaring van collectieve arbeidsovereenkomsten.
3. a. Ten behoeve van de onder lid 2 a en b geformuleerde doelen zijn werkgevers een financiële bijdrage verschuldigd aan BOAR ter grootte van 0,02% van de loonsom van werknemers bedoeld in deze CAO.
- b. Ten behoeve van het doen uitvoeren van werkzaamheden van de beroepscommissie functie-indeling en functiewaardering zijn werkgevers ingaande 1 januari 2000 een financiële bijdrage verschuldigd aan BOAR ter grootte van 0,01% van de loonsom van werknemers bedoeld in deze CAO.

6d SUWAS-II

1. Er bestaat een Stichting uitvoering WW-aanvulling agrarische sectoren, hierna te noemen SUWAS-II. Werkgevers en werknemers zijn gehouden tot naleving van alle verplichtingen welke bij of krachtens de statuten van deze Stichting worden voorgeschreven. De statuten en reglementen van dit fonds worden geacht onderdeel te zijn van deze CAO.
2. Deze Stichting heeft tot doel voor werknemers in agrarische bedrijfstakken een aanvulling van de uitkering uit hoofde van de Werkloosheidswet, een aanvulling van de verstrekking uit hoofde van de Stichting Overbruggingsfonds, een aanvulling aan ex-werknemers ingeval van ziekte en een aanvulling aan oudere arbeidsongeschikten te financieren uit daartoe door werkgevers en/of werknemers in die bedrijfstakken verstrekte gelden.
3. Ten behoeve van het onder lid 2 geformuleerde doel zijn werkgevers een financiële bijdrage verschuldigd aan Suwas-II gelijk aan het bedrag ter grootte van 0,2% van de loonsom van werknemers bedoeld in deze CAO.

6e Loonsom voor heffingen

1. De jaarlijkse heffingen genoemd in de artikelen 24 a) tot en met d) worden berekend naar het loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering (CSV), waarbij het bepaalde in artikel 6 lid 1, sub j, CSV buiten beschouwing blijft en met dien verstande dat als

maximum geldt het maximum premiedagloon in de zin van artikel 9 lid 1 CSV.

2. De werknemer wordt geacht over tijdvakken van arbeidsongeschiktheid gelegen in het tijdvak van maximaal 52 weken als bedoeld in artikel 7:629 van het B.W., een loon te hebben ontvangen gelijk aan het loon dat de werknemer zou hebben ontvangen als hij niet arbeidsongeschikt was geworden.
3. Over tijdvakken van arbeidsongeschiktheid gelegen na het tijdvak van 52 weken als bedoeld in artikel 7:629 van het B.W. is over deze tijdvakken ontvangen uitkering ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of daarmee naar de aard en strekking gelijk te stellen uitkeringen of loonbetalingen, geen heffing verschuldigd.

6f Vervroegde uittreding en nabestaandenpensioen

De vervroegde uittreding is voor de werknemers in de agrarische sectoren in aparte CAO's geregeld. De regeling wordt uitgevoerd door Relan Pensioen onder verantwoordelijkheid van Stichting Uittreding Werknemers Agrarische Sectoren (SUWAS-I). In deze bijlage zijn enkele belangrijke bepalingen vermeld. Deze zijn echter niet volledig en aan deze mededelingen kunnen geen rechten worden ontleend. Voor nadere bijzonderheden kan contact worden opgenomen met Relan Pensioen, tel. (079) 363 66 26. CAO-partijen bereiden diverse wijzigingen voor die verband houden met toekomstige flexibele uittredingsleeftijden en pensionering.

Vervroegde uittreding

Van deze regeling kunnen gebruikmaken, werknemers die de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt, mits zij voorafgaande aan de dag met ingang waarvan gebruik wordt gemaakt van deze regeling:

- in de 10 voorafgaande kalenderjaren tenminste elk jaar in dienstverband gewerkt hebben EN
- in de voorafgaande 10 kalenderjaren tenminste 260 weken en in het laatste kalenderjaar tenminste 26 weken persoonlijk arbeid hebben verricht bij een werkgever in de agrarische sector, onder een CAO of andere arbeidsvoorwaardenregeling waarvan de statuten deel uitmaken van SUWAS-I.

Voor de 260 of 26 weken tellen perioden waarover een ZW-uitkering is verstrekt en perioden gedurende het laatste voorafgaande kalenderjaar waarin WW-uitkering is genoten mee, mits deze aansluiten aan of een onderbreking vormen van een dienstverband zoals hierboven bedoeld.

Werknemers die in aanmerking komen, kunnen voor een periode van tenminste vier aaneengesloten kalenderjaren een uitkering ontvangen. De uitkering is afgeleid van het gemiddelde inkomen in het derde kalenderjaar voorafgaand aan de vervroegde uittreding. De uitkering is 80% van het voorheen verdiende brutoloon, met dien verstande dat de uitkering minstens gelijk is aan het voor de deelnemer op de dag van uitkering geldende nettobedrag van het wettelijk minimumloon. Bovendien wordt een vakantietoeslag gegeven zoals deze voor werknemers in de agrarische sector geldt.

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

Werknemers van 58,5 jaar die 40 jaar in de agrarische sector werkzaam zijn geweest kunnen eveneens vervroegd uittreden.

Vanaf 1 januari 1998 wordt de regeling vervroegd uittreden stapsgewijs omgebouwd tot een vroegpensioenregeling. De leeftijd waarop werknemers gebruik kunnen maken van de VUT regeling wordt geleidelijk verhoogd tot 60 jaar en de duur van de uitkering verkort van zes (59 tot 65 jaar) tot twee jaar (60 en 61 jaar). De pensioenleeftijd wordt uiteindelijk 62 jaar. Voor werknemers die de VUT-leeftijd naderen, geldt een overgangsregeling.

Werkgevers en werknemers betalen een heffing aan SUWAS-I. Werknemers jonger dan 21 jaar betalen een lagere heffing dan werknemers van 21 jaar en ouder.

Het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL) voorziet in de volgende nabestaandenpensioenen: een weduwnaarspensioen, een weduwenpensioen, een wezenpensioen en een partnerpensioen.

De hoogte van het weduwen-, weduwnaars- en partnerpensioen bedraagt 70% van het ouderdompensioen. Bij hertrouwen, het (hernieuwd) aangaan van een partnerschap en bij overlijden vervallen deze pensioenen.

Overlijdt een mannelijke of vrouwelijke deelnemer aan het pensioenfonds, dan hebben minderjarige kinderen tot maximaal de leeftijd van 18 jaar recht op een wezenpensioen. Het wezenpensioen bedraagt in dat geval 14% van het ouderdompensioen. Zijn de verzekerde echtgenoten c.q. partners beiden overleden, dan bedraagt het wezenpensioen voor de volle wezen 28% van het ouderdompensioen.

Het wezenpensioen eindigt, wanneer de wees 18 jaar wordt, overlijdt of in het huwelijk treedt.

Op 1 juli 1996 is de Algemene nabestaandenwet (ANW) in werking getreden. De wettelijke nabestaandenvoorziening is hierdoor aanzienlijk ingeperkt. De gevolgen van de invoering van de ANW worden ook wel aangeduid als het "ANW-gat". Ter dekking van dit ANW-gat heeft het BPL een collectieve voorziening in het leven geroepen, die tot gevolg heeft dat het totale inkomen van de nabestaanden van verzekerden bij het BPL geen nadelige gevolgen ondervindt van de inwerkingtreding van de ANW.

Tevens kent BPL een dekking voor het WAO-gat.

Deeltijd VUT

Met ingang van 1 januari 2003 bestaat onder bepaalde voorwaarden de mogelijkheid van Deeltijd VUT. De aanvullende voorwaarden waar de werknemers aan moet voldoen zijn, onder andere:

- de werknemer moet een part-time dienstverband aangaan met de huidige of een andere werkgever;
- de werkgever moet bij SUWAS zijn aangesloten;
- de arbeidsovereenkomst moet voor 50% op jaarbasis zijn aangegaan. Dit wil zeggen dat er gedurende het jaar op drukke momenten meer gewerkt kan worden en op stille momenten minder;
- bij de aanvraag moet een kopie van deze arbeidsovereenkomst worden meegestuurd;
- de werknemer mag van werkgever veranderen, mits de nieuwe werkgever ook is aangesloten bij SUWAS;
- Aan het eind van het kalenderjaar moet de werknemer een overzicht verstrekken van de werkzaamheden en verdiensten. Het teveel verdiende wordt of teruggevorderd of verrekend met de toekomstige VUT-uitkering;
- De inkomsten uit arbeid en VUT-uitkering mogen samen niet hoger zijn dan 100% van de geïndexeerde berekeningsgrondslag van de SUWAS-uitkering. Dit betekent dat de inkomsten uit arbeid en de VUT-uitkering tezamen maximaal 100% mogen bedragen van het inkomen dat de werknemer heeft voordat hij gebruik van de VUT gaat maken.

Bijlage VII PROTOCOL

Tijdelijk karakter

Vanwege de bijzonder slechte situatie in de sector zijn sociale partners overeengekomen, de CAO-afspraken die tot stand zijn gekomen voor de looptijd van deze CAO, te voorzien van een tijdelijk karakter. Sociale partners achten het noodzakelijk de komende periode te benutten om te bezien hoe herstructurering van de sector kan plaatsvinden. In dit kader wordt eveneens bezien op welke wijze de bestaande arbeidsvoorwaarden passen en aansluiten op de nieuwe situatie. Deze tijdelijke maatregel geldt tot en met het einde van de looptijd van deze CAO, i.c. 31 december 2004.

Bijlage VIII ARBEIDSDUUR

Voorbeeld ter verduidelijking van artikel 6b.

Lid a: twee weken voorafgaand:

Voorbeeld: Dienstrooster kalenderweek 10 dient op de laatste werkdag van de betrokken werknemer in week 7 bekend te zijn.

Lid b: uiterlijk twee dagen voorafgaand aan de ingeroosterde dag:

Voorbeeld: Donderdag is ingeroosterd. Werkgever komt tot de conclusie dat er geen arbeid verricht hoeft te worden. Dan dient dit uiterlijk de maandag voor de ingeroosterde donderdag bekend gemaakt te zijn aan de betreffende werknemer.

Indien de werknemer op maandag niet werkt, dan is de laatste werkdag voorafgaand aan de maandag bepalend.

Bijlage IX TREFWOORDENREGISTER

| | |
|--|--|
| Adressen | Bijlage X |
| Arbeidsgeneeskundig onderzoek | artikel 3, artikel 4, artikel 18 |
| Arbeidsomstandigheden | artikel 3, artikel 4 |
| Arbeidsovereenkomst | artikel 2 lid 3, artikel 3 lid 1, artikel 4 lid 9 |
| - inhoud | artikel 5 lid 1 |
| - soort | artikel 5 lid 3 |
| - omzetting | artikel 5 lid 7 |
| Bestrijdingsmiddelen | artikel 18 lid 1, artikel 19 lid 1 |
| Betaald verlof | artikel 10 |
| Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw | artikel 17, bijlage V |
| BPL Plus regeling | artikel 17, bijlage Va |
| Consignatie | artikel 8 lid 6 |
| Definities | artikel 1 |
| Dienstrooster/Contract | artikel 6, artikel 6a, artikel 6b, artikel 6c, bijlage VIII |
| Flexcontract (verrekening in uren) | artikel 5 lid 3c en d |
| Functiehandboek | Bijlage II |
| Functiejarenschaal | artikel 7 lid 3, lid 6, lid 7 |
| Geheimhouding | artikel 4 lid 6 |
| Leeftijdsschaal/wijziging | artikel 7 lid 2 |
| Loonspecificatie | artikel 7 lid 11 |
| Nevenwerkzaamheden | artikel 4 lid 5 |
| Onbetaald verlof | artikel 10 lid 2 sub IV |
| Ongewenste intimiteiten | artikel 3 lid 6 (sociaal beleid) |
| Opzegtermijn | artikel 5 lid 4 |
| Overwerktijden en -toeslagen | artikel 8 lid 5 |
| Overwerk | artikel 8 lid 5 |
| Ouderschapsverlof | artikel 11 |
| Pensioen | artikel 17, bijlage V, bijlage VI-6f |
| Ploegendienst en -toeslagen | artikel 8 lid 2, 3 en 4 |
| Proeftijd | artikel 5 lid 2 |
| Promotie | artikel 7 lid 6 |
| Vakantie/extra leeftijdsgedagen | artikel 12 lid 2 |
| Vakantie/opbouw tijdens ziekte | artikel 12 lid 5 en 13 |
| Vakantiebon - hoogte | artikel 13A lid 3 |
| - bij welk soort contract | artikel 13A lid 2 |
| Vakantiewerker (beloning) | artikel 1d, artikel 6a lid 4 |
| Verkorte werkweek | artikel 10 lid II |
| VUT | artikel 17, bijlage VI-6f |
| Waarneming van andere functie | artikel 7 lid 5 |
| Werkkleding vergoeding | artikel 8 lid 8 |
| Woon-werk vergoeding | artikel 8 lid 7 |

BIJLAGE X Adressen CAO-partijen

| | <u>Tel. nr.</u> | <u>Fax nr.</u> |
|--|-----------------|----------------|
| Land- en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO-N) Postbus 29773 2502 LT 's-GRAVENHAGE Prinsenvinkenspark 19 2585 HK 's-GRAVENHAGE www.lto.nl | 070-3382700 | 070-3382811 |
| Vereniging Paddestoelenteelt Nederland Postbus 7 5300 AA ZALTBOMMEL www.vpn-info.nl | 0418-579442 | 0418-579434 |
| FNV Bondgenoten Postbus 9208 3506 GE UTRECHT Varrolaan 100 3584 BW UTRECHT Klantenservice www.fnvbondgenoten.nl | 0900-9690 | 030-2738225 |
| CNV Bedrijvenbond Postbus 327 3990 GC HOUTEN Prins Bernhardlaan 69 3991 DE HOUTEN Algemeen telefoonnummer www.cnv.net | 0900-7700770 | 030-6348200 |

Regio-adressen LTO

| | | |
|--|-------------|-------------|
| GLTO Postbus 126 7400 AC DEVENTER Keulenstraat 12 7418 ET DEVENTER | 0570-662862 | 0570-662800 |
| LLTB Postbus 960 6040 AZ ROERMOND Wilhelminasingel 25 6041 CH ROERMOND | 0475-381777 | 0475-333243 |

NLTO
Postbus 186
9200 AD DRACHTEN
Lavendelheide 9
9202 PD DRACHTEN

0512-305000

0512-305001

WLTO
Postbus 649
2003 RP HAARLEM
Fonteinlaan 5
2012 JG HAARLEM

023-5162200

023-5310139

ZLTO
Postbus 91
5000 MA TILBURG
Sporlaan 350
5038 CC TILBURG

013-5836583

013-5435579

Regio-adressen FNV Bondgenoten

Via centrale telefoonnummer

0900-9690