

CAO - LEO

1 juli 2017 tot en met 30 juni 2019

inclusief 1^e ttw per 1 juli 2018

Deze cao is afgesloten tussen:

CUMELA Nederland te Nijkerk

enerzijds

en

FNV te Utrecht;

CNV Vakmensen.nl te Utrecht;

Vakvereniging Het Zwarte Corps te Nieuwegein

anderzijds.

© 2018 Actor Bureau voor sectoradvies

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

ISBN/EAN: 978-90-79788-40-8

Inhoudsopgave	Pagina
Voorwoord	5
HOOFDSTUK 1.	Begripsbepalingen en werkingssfeer6
Artikel 1	Begripsbepalingen6
Artikel 2	Werkings sfeer van de cao.....7
HOOFDSTUK 2.	Looptijd en wijziging 10
Artikel 3	Looptijd 10
Artikel 4	Tussentijdse wijzigingen 10
HOOFDSTUK 3.	De arbeidsovereenkomst en wederzijdse verplichtingen 11
Artikel 5	Soorten arbeidsovereenkomsten 11
Artikel 6	Arbeidsovereenkomst 11
Artikel 7	Specifieke bepalingen voor AOW-gerechtigde werknemer..... 12
Artikel 8	Uitzendbureaus..... 13
Artikel 9	Proeftijd 13
Artikel 10	Nevenbetrekking 13
Artikel 11	Einde van de arbeidsovereenkomst 13
Artikel 12	Bijzondere bepalingen voor de arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd ... 15
Artikel 13	Einde van de arbeidsovereenkomst bij arbeidsongeschiktheid 15
Artikel 14	Antidiscriminatie..... 16
Artikel 15	Loonspecificaties 16
Artikel 16	Afrekening vakantierechten..... 16
Artikel 17	Ziekmelding en controlevoorschriften..... 16
Artikel 18	Sollicitaties..... 17
Artikel 19	Opnieuw in dienst nemen..... 17
Artikel 20	Gedragslijn bij fusie, reorganisatie, bedrijfsovername en beëindiging 18
HOOFDSTUK 4.	Arbeidstijden 19
Artikel 21	Begin en eind van de arbeidstijd 19
Artikel 22	Normale arbeidstijden 19
Artikel 23	Roostervrije dagen (atv-dagen)..... 20
Artikel 24	Verschuiving van de arbeidstijd..... 21
Artikel 25	Maximum arbeidstijd inclusief overwerk 22
Artikel 26	Arbeid op zaterdag, zondag, feest- en gedenkdagen 22
Artikel 27	5 mei..... 22
Artikel 28	Overwerk 22
Artikel 29	Ploegendienst..... 23
Artikel 30	Wet flexibel werken..... 23
HOOFDSTUK 5.	Onderbreking van de werkzaamheden 24
Artikel 31	Onwerkbaar weer..... 24
Artikel 32	Overbruggingsregeling voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd 24
HOOFDSTUK 6.	Loon en vakantietoeslag 26
Artikel 33	Functiegroepen..... 26
Artikel 34	Toepassing functiegroepen 28
Artikel 35	Cao-loon 28
Artikel 36	Loon over vakantiedagen..... 34
Artikel 37	Tariefloon..... 34
Artikel 38	Aanvulling WW-uitkering bij werktijdverkorting 34
Artikel 39	Werknemer met een arbeidsbeperking 35
Artikel 40	Werknemer met een gedeeltelijke werkweek 35
Artikel 41	Feest- en gedenkdagen 35
Artikel 42	Jubileumuitkering 35
Artikel 43	Cao-loon voor de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) 35
Artikel 44	Vakantietoeslag 36

Artikel 45	Vakantietoelage tijdens ziekte.....	37
Artikel 46	Afrekening vakantierechten.....	37
HOOFDSTUK 7.	Toeslagen en vergoedingen.....	38
Artikel 47	Ploegendienst.....	38
Artikel 48	Beloning van overwerk.....	38
Artikel 49	Toelage voor werk op onaangename uren	39
Artikel 50	Prestatietoelage	39
Artikel 51	Toelage speciale vakkennis voor andere dan landbouwwerkzaamheden.....	39
Artikel 52	Reiskosten woning-werk	40
Artikel 53	Reistijdenvergoeding	40
Artikel 54	Verlof en reisvergoeding	41
Artikel 55	Bereikbaarheidsvergoeding	41
Artikel 56	Werkkleding en kledingvergoeding	42
Artikel 57	Telefoonvergoeding	42
Artikel 58	Huisvesting	42
HOOFDSTUK 8.	Vakantie en verlof	43
Artikel 59	Vakantiedagen.....	43
Artikel 60	Onderscheid wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen.....	44
Artikel 61	Vakantiedagen tijdens ziekte alsmede tijdens verzuim zonder loonbetaling.....	45
Artikel 62	Kort verzuim met behoud van loon.....	45
Artikel 63	Kort verzuim zonder doorbetaling van loon	46
Artikel 64	Prepensioneringsverlof	46
Artikel 65	Scholing.....	46
Artikel 66	Zwangerschaps-, bevallings- en adoptieverlof	47
Artikel 67	Ouderschapsverlof.....	47
Artikel 68	Kraamverlof	47
Artikel 69	(Kortdurend of langdurend) zorgverlof.....	47
HOOFDSTUK 9.	Ziekte en arbeidsongeschiktheid.....	49
Artikel 70	Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht...	49
Artikel 71	Verzuimbegeleiding	50
Artikel 72	Geen doorbetalingsverplichting werkgever	51
Artikel 73	Gemoedsbezwaarden	51
HOOFDSTUK 10.	Arbeidsomstandigheden en veiligheidsvoorschriften.....	52
Artikel 74	Maatwerkregeling arbodienstverlening.....	52
Artikel 75	Arbeidsgezondheidskundig onderzoek.....	53
Artikel 76	Bedrijfshulpverlening.....	53
Artikel 77	Arbeid door jeugdigen.....	54
Artikel 78	Overleg over de aanschaf van machines en werktuigen	54
Artikel 79	Veiligheid	54
HOOFDSTUK 11.	Faciliteiten werknemersorganisaties	55
Artikel 80	Vakbondscontactpersoon.....	55
Artikel 81	Vakbondsfaciliteiten	55
HOOFDSTUK 12.	Pensioen en Arbeidsmarkt	56
Artikel 82	Pensioenregeling	56
Artikel 83	Stichting Colland Arbeidsmarkt	56
Artikel 84	Suwas-II.....	56
Artikel 85	Vierdaagse werkweek voor senioren	56
Artikel 86	Loonsom voor heffingen	57
HOOFDSTUK 13.	Overige bepalingen.....	58
Artikel 87	Grensoverschrijdende arbeid.....	58
Artikel 88	Paritaire commissie Loonwerk	58
Artikel 89	Uitleg toepassing cao-bepalingen	58
Artikel 90	Geschillen over toepassing cao-bepalingen.....	59

Artikel 91	Dispensatie van (bepalingen van) de cao	59
bijlage I	Protocollaire bepalingen	60
bijlage II	Regelingen binnen het samenwerkingsverband Colland en BPL, behorend bij Artikel 82, Artikel 83, Artikel 84 en Artikel 85.....	62
bijlage III	BPL, behorend bij Artikel 82.....	63
bijlage IV	Grensoverschrijdende arbeid behorend bij Artikel 87	64
bijlage V	Suwas II – aanvulling WAO-uitkering oudere werknemers en aanvulling WW-uitkering oudere werknemers, behorend bij Artikel 84.....	65
bijlage VI	Overbruggingsfonds, behorend bij Artikel 32.....	66
bijlage VII	Seniorenregeling, behorend bij Artikel 85.....	68
bijlage VIII	Wet op de ondernemingsraden, behorend bij Artikel 74.....	70
bijlage IX	Functieraster, behorend bij Artikel 33.....	71
bijlage X	Informatie en schema's inzake vakantierechten en verjaring, behorend bij Artikel 59 en Artikel 60	72
bijlage XI	Wettelijk minimumloon	73
bijlage XII	Reglement paritaire commissie Loonwerk, behorend bij Artikel 88.....	74
bijlage XIII	Reglement Bezwaar en Beroepsprocedure Functie-indeling, behorend bij Artikel 33.....	76
bijlage XIV	Gegevens van de organisaties die de cao voor de landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen hebben afgesloten, en van commissies en overige organisaties.....	79
bijlage XV	Trefwoordenregister.....	81

VOORWOORD

Voor u ligt de Collectieve Arbeidsovereenkomst (cao) Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen met een looptijd van 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2019.

Voor de meeste actuele informatie inzake de bijlage II, bijlage V en bijlage VI van de cao wordt verwezen naar de website van Colland: www.colland.nl.

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

Tijdens de looptijd van de cao:

- wordt deelname aan de seniorenregeling extra onder de aandacht gebracht;
- worden in de sector 50 vaste banen gerealiseerd conform het sociaal akkoord 2013 voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking;
- wordt naleving van de cao gestimuleerd.

Nadere informatie over deze afspraken is te vinden in bijlage I Protocolaire bepalingen.

Algemeen verbindend verklaren

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

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

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

Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De huidige collectieve arbeidsovereenkomst heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomst(en). Individuele aanspraken die niet uit een eerdere collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeien, blijven van kracht.

HOOFDSTUK 1. Begripsbepalingen en werkingsfeer

§1 Begripsbepalingen

Artikel 1 Begripsbepalingen

Lid 1 In deze cao wordt verstaan onder:

- a. Cao-loon: het bedrag dat vermeld staat in de loonschalen, of het bedrag dat daarvan is afgeleid op grond van de bepalingen over loonsverhogingen, leeftijd, functiegroep en functieschaal.
- b. Feitelijk loon: het cao-loon, of het hoger overeengekomen loon, of het naar tijdruimte vastgestelde loon.
- c. Persoonlijke toeslag: het verschil tussen het hoger overeengekomen loon en het cao-loon.
- d. Weekloon: het feitelijk loon dat hoort bij een normale arbeidstijd van 38 uur per week.
- e. Maandloon: het weekloon vermenigvuldigd met 52,2 en dan vervolgens gedeeld door 12.
- f. Uurloon: 1/38 deel van het feitelijk loon per week of 1/165,3 deel van het feitelijk loon per maand.
- g. Pensioengevend loon:
Hiertoe worden alleen de componenten gerekend die arbeidstijd gerelateerd zijn. Tot het pensioengevend loon behoren:
 - alle bruto loonbestanddelen welke arbeidstijd gerelateerd zijn;
 - de vaste jaarlijkse toeslagen en uitkeringen.Hiertoe worden gerekend:
 - 1) het feitelijk loon uit de huidige arbeidsovereenkomst;
 - 2) overuren/meeruren/onaangename uren inclusief inconveniententoeslag en ploegentoeslag;
 - 3) 13e maand;
 - 4) structurele eindejaarsuitkering;
 - 5) vakantietoeslag;
 - 6) uitbetaalde verlof- en atv-dagen, reisen (niet zijnde reiskosten);
 - 7) prestatietoeslag op het uurloon;
 - 8) tijdelijke toeslag werken in een hogere functie;
 - 9) tijdelijke toeslag vakkennis;
 - 10) persoonlijke toeslagen;
 - 11) consignatievergoeding / bereikbaarheidsvergoeding.
- h. Uitzendkracht: de natuurlijke persoon die via een uitzendbureau wordt uitgezonden om werkzaamheden te verrichten onder de feitelijke leiding van de werkgever zoals genoemd in Artikel 2 Lid 1 c.
- i. Uitzendbureau: de natuurlijke of rechtspersoon die een werknemer, zoals bedoeld onder h. uitzendt naar de werkgever. Dit kan ook een handmatig loonbedrijf, detacheringbureau of andere derde zijn.
- j. Volwassen werknemer: de werknemer van 21 jaar en ouder.
- k. Jeugdige werknemer: de werknemer van 20 jaar en jonger.
- l. Meeruren: de uren die gewerkt worden boven de normale arbeidstijd als bedoeld in Artikel 22 Lid 2 en die op basis van een verschuiving van arbeidstijd (Artikel 24) schriftelijk zijn vastgelegd.
- m. Vergoedingen: waar in deze cao wordt gesproken over vergoedingen, zijn dit bruto vergoedingen. Afhankelijk van het fiscale klimaat op een bepaald moment kunnen deze vergoedingen wellicht netto verstrekt worden. Voor concrete vragen over vergoedingen kunt u terecht bij een van de cao-partijen.
- n. Etmaal: een periode van 24 uur.
- o. BBL: beroepsbegeleidende leerweg.

- p. WML: wettelijk minimumloon.
- q. Werknemer die behoort tot de doelgroep van de Participatiewet: werknemer met een WSW-indicatie en Wajonger met arbeidsvermogen van wie is vastgesteld dat hij vanwege een arbeidsbeperking niet in staat is met voltijdse arbeid 100 % van het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen.
- r. Inlenersbeloning: de rechtens geldende beloning van de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht. De inlenersbeloning bestaat uit:
 - Het geldende periodeloon in de schaal;
 - De van toepassing zijnde arbeidstijdverkortings per week/maand/jaar/ periode. Deze kan - dit ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
 - Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegtoeslag;
 - Initiële loonsverhoging;
 - Kostenvergoeding;
 - Periodieken.
- s. BBL-leerling: de werknemer die in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg de beroepspraktijkvorming volgt en een arbeidsovereenkomst heeft.
- t. Diplomatoeslag: toeslag ter hoogte van het verschil in beloning tussen het loon dat de werknemer heeft ontvangen gedurende zijn opleiding en het loon conform Artikel 43 Lid 1.
- u. Dienst: Aaneengesloten periode waarin arbeid wordt verricht en die gelegen is tussen twee opeenvolgende onafgebroken rusttijden van ten minste 8 uur.
- v. Werkgever:
De natuurlijke persoon of rechtspersoon, zoals bedoeld in Artikel 2 Lid 1 c.
- w. Werknemer:
De natuurlijke persoon zoals bedoeld in Artikel 2 Lid 1 d.

Lid 2 Voor de berekening van het recht op vakantiedagen (HOOFDSTUK 8 §1) gelden de volgende begrippen:

- a. Maand: een periode van 15 kalenderdagen of langer.
- b. Werkdag: een dag – van maandag tot en met vrijdag – waarop de werknemer volgens het normale arbeidsrooster geheel of gedeeltelijk zou werken.

§2 Werkingssfeer

Artikel 2 Werkingssfeer van de cao

Lid 1 Deze cao is van toepassing op de werkgevers en werknemers in land- en tuinbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen.

- a. Land- en tuinbouwwerktuigen exploiterende onderneming:
Een onderneming waarin de activiteiten overwegend bestaan uit het met, aan of door machines en/of werktuigen voor derden verrichten van:
 - landbouwambachtenwerkzaamheden;
 - cultuurtechnische werkzaamheden;
 - meststoffenwerkzaamheden.
- b. Landbouwambachtenwerkzaamheden:
Werkzaamheden met, aan of door machines en werktuigen ten behoeve van de feitelijke plantaardige en dierlijke productie.

Cultuurtechnische werkzaamheden:

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

Naast cultuurtechnische werken bestaan er civieltechnische werken.

Laatstgenoemde categorie valt niet onder de werkingssfeer van deze cao.

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

Meststoffenwerkzaamheden:

Werkzaamheden met, aan of door machines en werktuigen, al dan niet voor derden, ten behoeve van distributie van dierlijke meststoffen, of werkzaamheden met betrekking tot overige (organische) meststoffen ten behoeve van de agrarische sector.

c. Werkgevers:

1. Degene die een onderneming uitoefent waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit activiteiten zoals vermeld in lid 1a en lid 1b.
2. Degene die een onderneming uitoefent met een onderdeel:
 - waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit activiteiten zoals vermeld in lid 1a en lid 1b, en
 - waarin het aantal arbeidsuren meer dan 50% van het totaal aantal arbeidsuren in de onderneming uitmaakt.Dit geldt niet indien voor de gehele onderneming een andere collectieve arbeidsovereenkomst van kracht is, die geregistreerd is bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
3. Juridische zelfstandige delen van een groep in de zin van artikel 2:24b BW waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit activiteiten zoals vermeld in lid 1a en lid 1b.
4. De personeelsvereniging binnen een groep in de zin van artikel 2:24b BW, waarvan ten minste 75% van het totaal aantal arbeidsuren van de werknemers wordt uitgeoefend bij één of meer andere groepsonderdelen waarvan de bedrijfsactiviteiten uitsluitend of in hoofdzaak bestaan uit activiteiten zoals vermeld in lid 1a en lid 1b.

Op een personeelsvereniging, tevens zijnde een uitzendonderneming als bedoeld in artikel 6, lid 1 b. van de cao Bouw & Infra (gepubliceerd in de Staatscourant 7 april 2016 nr. 18112), zijn uitsluitend ten aanzien van uitzendkrachten in bouwplaatsfuncties of uta-functies, tevens de verplichtingen als verder genoemd in dit artikel 6, lid 1 b. van de cao Bouw & Infra van toepassing.
5. Van 'in hoofdzaak' is sprake indien het aantal arbeidsuren van de werknemers in dienst bij de werkgever die betrokken zijn bij de activiteiten zoals vermeld in lid 1a en lid 1b meer dan 50% van het totaal aantal arbeidsuren binnen de onderneming uitmaakt.
6. a. Tot werkgever wordt ook gerekend diegene die bedrijfsactiviteiten, zoals vermeld in lid 1a en lid 1b vermeld, al dan niet in een land- en tuinbouwwerktuigen exploiterende onderneming doet verrichten, tenzij voor die werkgever reeds een andere cao geldt.
b. Degene die een onderneming uitoefent met drie of meer verschillende soorten bedrijfsactiviteiten indien het percentage arbeidsuren dat besteed wordt aan activiteiten in lid 1a en lid 1b vermeld groter is dan ieder afzonderlijk percentage arbeidsuren dat aan een andere bedrijfsactiviteit wordt besteed.
7. Degene die én bedrijfsactiviteiten verricht zoals vermeld onder lid 1a en 1b én

activiteiten verricht die vallen onder de cao Bouw & Infra (gepubliceerd in de Staatscourant 7 april 2016 nr. 18112), wordt – in afwijking van het in lid 1c 5 en lid 1c 6b bepaalde – alleen als werkgever beschouwd, indien het percentage loonsom dat besteed wordt aan activiteiten zoals vermeld onder lid 1a en lid 1b groter is dan ieder afzonderlijk percentage loonsom dat aan een andere bedrijfsactiviteit wordt besteed.

d. Werknemer:

1. De natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW in dienst is van de werkgever zoals bedoeld in lid 1a en lid 1b.
2. Hij, die bij een werkgever op arbeidsovereenkomst werkzaam is en ingedeeld is in functiegroep F of hoger.
3. Niet als werknemer wordt beschouwd de directeur van een NV of BV.

Lid 2 Op de werknemer, die administratieve werkzaamheden verricht en die op of na 1 maart 2003 in dienst is getreden, is deze cao onverkort van toepassing. Als de werknemer vóór 1 maart 2003 reeds in dienst was, kan tussen werkgever en betreffende werknemer afgesproken worden, dat de tussen hen bestaande arbeidsvoorwaarden van kracht blijven voor zover het een onderdeel of de onderdelen uit Artikel 21 Lid 2, Artikel 22, Artikel 33, Artikel 34, Artikel 35, Artikel 43, Artikel 48 Lid 3 en Artikel 49 betreft.

HOOFDSTUK 2. Looptijd en wijziging

§1 Looptijd

Artikel 3 Looptijd

Deze cao geldt voor de periode van 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2019.

§2 Wijziging

Artikel 4 Tussentijdse wijzigingen

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

HOOFDSTUK 3. De arbeidsovereenkomst en wederzijdse verplichtingen

§1 Arbeidsovereenkomst

Artikel 5 Soorten arbeidsovereenkomsten

De werknemer kan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben. Een arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden vastgelegd. Van de getekende arbeidsovereenkomst behouden de werkgever en de werknemer ieder een exemplaar.

Lid 1 De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan worden aangegaan:

- zonder overbrugging;
- met overbrugging volgens de cao Overbruggingsfonds. Deze arbeidsovereenkomsten worden hierna 'arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met overbrugging' genoemd. Er kunnen vanaf 9 oktober 2017 geen nieuwe arbeidsovereenkomsten met overbrugging worden aangegaan.

Omvang arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd :

- a. volledige werkweek (38 uur);
- b. deeltijd.

Deeltijd arbeidsovereenkomsten hebben een vastgelegd arbeidspatroon dat aan de volgende voorwaarden voldoet:

- Een werkdag telt minimaal drie aaneengesloten uren.
- In de schriftelijke arbeidsovereenkomst staan het aantal overeengekomen uren per week en de dag of dagen dat er gewerkt kan worden. De werkgever en de werknemer bepalen minimaal een week van tevoren, in onderling overleg, de dag of dagen waarop de werknemer werkt.
Dit arbeidspatroon geldt niet als voorwaarde voor de functies 'medewerker huishoudelijke dienst' en 'algemeen medewerker onderhoud' in functiegroep B en de functie 'administratief medewerker I' in functiegroep C.

Lid 2 Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan, ongeacht het aantal arbeidsuren, voor bepaalde tijd of voor bepaald werk worden aangegaan.

Lid 3 Voor deeltijd arbeidsovereenkomsten gelden de bepalingen uit deze cao naar rato van het % deeltijd.

Artikel 6 Arbeidsovereenkomst

Lid 1 De arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in Artikel 5 moet de volgende elementen bevatten:

- de aard en de duur van de arbeidsovereenkomst (onbepaalde tijd zonder overbrugging, onbepaalde tijd met overbrugging, bepaalde tijd of voor bepaald werk);
- voor zover van toepassing: een melding dat geen proeftijd is overeengekomen;
- de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst;
- de functie;
- de functiegroep;
- de functieschaal;
- bij een gedeeltelijke werkweek: de overeengekomen arbeidstijd;
- bij een deeltijd arbeidsovereenkomst (Artikel 5 Lid 1 b): het arbeidspatroon;
- de cao die van toepassing is;
- bepalingen over andere onderwerpen waarover partijen een regeling wensen.

Van de getekende arbeidsovereenkomst behouden de werkgever en de werknemer ieder een exemplaar.

- Lid 2 Als de functie tussentijds wijzigt moet dit in een overeenkomst worden vastgelegd. Dit is niet nodig als het een tijdelijke functiewijziging van korte duur is.
- Lid 3 Van de bepalingen in deze cao mag niet worden afgeweken tenzij uit de cao tekst blijkt dat afwijken ten voordele van de werknemer is toegestaan.

Artikel 7 Specifieke bepalingen voor AOW-gerechtigde werknemer

- Lid 1 Op grond van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd gelden voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt in afwijking van hetgeen daaromtrent bepaald is in deze cao de volgende specifieke bepalingen.
- Lid 2 **Opzegging arbeidsovereenkomst**
- In afwijking van Artikel 11 Lid 2 geldt een wederzijdse opzegtermijn van één maand ongeacht de duur van de arbeidsovereenkomst (artikel 7:672 lid 3 BW).
 - Een arbeidsovereenkomst die is aangegaan vóór de AOW-gerechtigde leeftijd kan zonder tussenkomst van UWV of rechter worden opgezegd. Zie Artikel 11;
 - Er is geen transitievergoeding verschuldigd bij opzeggen van de arbeidsovereenkomst (artikel 7:673 lid 7 sub b BW).
- Lid 3 **Ziekte en arbeidsongeschiktheid**
- In afwijking van Artikel 70 is de werkgever in geval van ziekte maximaal dertien weken verplicht tot doorbetaling van het loon (artikel 7:629 lid 2 BW);
 - Het opzegverbod in geval van ziekte is beperkt tot 13 weken (artikel 7: 669 lid 3 sub b. en c. BW);
 - De werkgever is niet verplicht tot het opstellen van een Plan van Aanpak en heeft geen inspanningsverplichting tot re-integratie bij een andere werkgever (artikel 7:658a BW);
 - De AOW-gerechtigde van wie de arbeidsovereenkomst eindigt op of vlak na de eerste ziektedag heeft recht op een ZW-uitkering van maximaal dertien weken. Omdat voor AOW-gerechtigden geen premies werknemersverzekeringen meer zijn verschuldigd wordt de ziektewetuitkering verhaald op de werkgever.
- Lid 4 **Ketenregeling**
- In afwijking van Artikel 11 Lid 3 geldt dat binnen een periode van 48 maanden maximaal zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of bepaald werk kunnen worden aangegaan die elkaar opvolgen met tussenpozen van ten hoogste zes maanden. Vanaf de dag dat het aantal van zes elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of bepaald werk of de periode van 48 maanden (tussenpozen inbegrepen) wordt overschreden, is er sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (art. 7:668a lid 12 BW). De keten van opvolgende arbeidsovereenkomsten wordt onderbroken als de werknemer langer dan zes maanden uit dienst is.
- Lid 5 **Aanpassing arbeidsduur**
- In afwijking van Artikel 30 is de werkgever niet verplicht om in te gaan op verzoeken van een AOW-gerechtigde om uitbreiding (of vermindering) van het aantal te werken uren (art. 1a WAA).

Artikel 8 Uitzendbureaus

- Lid 1 De onderneming kan als de bedrijfsomstandigheden daar naar het oordeel van de werkgever aanleiding toe geven gebruikmaken van de diensten van uitzendbureaus. Er worden uitsluitend uitzendkrachten te werk gesteld die in dienst zijn van een uitzendbureau, handmatig loonbedrijf of overige derde in het bezit van het NEN-certificaat en ingeschreven staat in het register van de SNA, dan wel is aangemeld voor certificering en aan de gestelde eisen van het SNA-keurmerk voldoet.
- Lid 2 De inlenersbeloning is van toepassing op de uitzendkracht.
- Lid 3 De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat het uitzendbureau de inlenersbeloning toepast.

Artikel 9 Proeftijd

- Lid 1 Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van 2 maanden.
- Lid 2 Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt:
- geen proeftijd bij een overeenkomst van 6 maanden of korter;
 - een proeftijd van één maand, voor een overeenkomst van langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar;
 - een proeftijd van 2 maanden, als de overeenkomst is aangegaan voor 2 jaar of langer.
- Lid 3 Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, geldt een proeftijd van een maand. Dit is het geval bij een arbeidsovereenkomst voor een bepaald werk.
- Lid 4 Nietig is:
- elk beding waarin voor de werkgever een andere proeftijd geldt dan voor de werknemer;
 - elk beding waarin de proeftijd langer is dan de in dit artikel toegestane termijn;
 - elk beding waarin door het aangaan van een nieuwe proeftijd de totale proeftijd langer is dan de toegestane termijn.
- Lid 5 Als in de arbeidsovereenkomst geen proeftijd is opgenomen, gelden de proeftijden zoals beschreven in dit artikel. Als de werkgever en de werknemer overeenkomen dat er geen proeftijd is, dan moet dit expliciet in de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd.

Artikel 10 Nevenbetrekking

Een werknemer met een voltijds arbeidsovereenkomst mag alleen betaald werk voor derden verrichten als zijn werkgever hem daarvoor schriftelijke toestemming heeft gegeven. Zie in dit verband ook Artikel 72 e.

Artikel 11 Einde van de arbeidsovereenkomst

- Lid 1 De arbeidsovereenkomst eindigt:
- onmiddellijk bij beëindiging door de werkgever of de werknemer
 - gedurende de proeftijd; of
 - wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 en 7:679 BW;

- b. bij het bereiken van de voor de werknemer geldende individuele AOW-gerechtigde leeftijd;
- c. voor de werknemer, die voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk in dienst is, van rechtswege zonder dat opzegging vereist is op het vooraf bepaalde tijdstip of bij voltooiing van het bepaalde werk;
- d. bij wederzijds goedvinden;
- e. bij ontbinding door de kantonrechter;
- f. bij opzegging door de werkgever of werknemer, waarbij de werkgever toestemming nodig heeft van UWV;
- g. bij opzegging door de werkgever met instemming van de werknemer.

Opzegtermijnen

- Lid 2
- a. Als de werkgever een arbeidsovereenkomst wil opzeggen gelden de volgende wettelijke opzegtermijnen:
 1. Eén maand: als de arbeidsovereenkomst korter dan 5 jaar heeft geduurd;
 2. Twee maanden: als de arbeidsovereenkomst 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd;
 3. Drie maanden: als de arbeidsovereenkomst 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd;
 4. Vier maanden: als de arbeidsovereenkomst 15 jaar of langer heeft geduurd.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, kan tussentijds met inachtneming van de hiervoor genoemde opzegtermijnen worden opgezegd.
Als UWV toestemming heeft verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst worden de hierboven vermelde opzegtermijnen verkort met de proceduretijd bij het UWV conform artikel 7: 672 lid 4 BW zodanig dat minimaal één maand opzegtermijn resteert.
 - b. Als de werknemer zijn arbeidsovereenkomst wil opzeggen geldt een opzegtermijn van één maand.
 - c. Bij de werknemer die een dienstwoning bewoont geldt voor de werkgever en de werknemer de opzegtermijn van de arbeidsovereenkomst conform sub a. en sub b. Dit laat onverlet dat ten aanzien van de opzegging van de dienstwoning door werkgever een termijn van ten minste drie maanden in acht genomen dient te worden.
 - d. Opzeggingen mogen alleen plaatsvinden tegen het einde van een betalingsperiode (week, vier weken of maand).
 - e. Van de hiervoor genoemde opzegtermijnen mag, conform artikel 7:672 lid 7 BW in positieve zin worden afgeweken.

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

- Lid 3
- a. Bij elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of bepaald werk tussen dezelfde werkgever en werknemer geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd als meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of voor bepaald werk elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van zes maanden of korter.
Als arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of bepaald werk tussen dezelfde werkgever en werknemer elkaar opvolgen met tussenpozen van zes maanden of korter en deze arbeidsovereenkomsten samen een periode van meer dan 24 maanden beslaan (tussenpozen inbegrepen), is er sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf de dag dat deze 24 maanden worden overschreden. De keten van opvolgende arbeidsovereenkomsten wordt onderbroken als de werknemer langer dan zes maanden uit dienst is.
 - b. Sub a. is ook van toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van het verrichte werk redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

- c. Als een arbeidsovereenkomst tot stand komt zoals bedoeld onder a. en b, is dit, tot en met 9 oktober 2017, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met overbrugging, tenzij werkgever en werknemer expliciet een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder overbrugging overeenkomen. Vanaf 10 oktober 2017 ontstaat dan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- d. Sub a. en sub b. is niet van toepassing op:
1. de werknemer jonger dan 18 jaar van wie de gemiddelde omvang van de arbeidsovereenkomst ten hoogste 12 uur per week heeft bedragen;
 2. de werknemer met wie in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) een arbeidsovereenkomst is aangegaan.
- e. Er geldt een aanzegplicht bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van zes maanden of langer. De werkgever is verplicht om uiterlijk één maand voordat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, schriftelijk aan de werknemer mee te delen of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet en zo ja, onder welke voorwaarden.
Laat de werkgever dat na, dan dient een boete te worden betaald van één bruto maandsalaris. Zegt de werkgever wel aan, maar te laat, dan is een pro rata boete verschuldigd, overeenkomstig de duur van de vertraging. Om aanspraak te maken op het boetebedrag moet de werknemer daar binnen twee maanden na einde van de arbeidsovereenkomst een beroep op doen. De aanzegplicht geldt niet voor arbeidsovereenkomsten korter dan zes maanden of voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten waarvan de einddatum niet op een kalenderdatum is gesteld.

Artikel 12 Bijzondere bepalingen voor de arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd

Lid 1 In afwijking van Artikel 11 Lid 3 en onder toepassing van art. 7:668a lid 13 BW geldt voor de in lid 2 te noemen functies dat de laatste arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd als meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste drie maanden.

Lid 2 Lid 1 is van toepassing op seizoensfuncties gebaseerd op de navolgende (referentie)functies uit het functiehandboek:

- Algemeen medewerker Loonwerk I,II en III
- Medewerker gemechaniseerd loonwerk I, II en III
- Medewerker transport I en II
- Technisch medewerker I en II
- Administratief medewerker I en II

Van een seizoensfunctie in de zin van dit artikel is sprake indien en voor zover de duur van de arbeidsovereenkomst niet meer dan negen maanden bedraagt omdat de functie als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kan worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kan worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.

Artikel 13 Einde van de arbeidsovereenkomst bij arbeidsongeschiktheid

Lid 1 Na 104 weken ziekte van de werknemer kan de werkgever met toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst met de werknemer beëindigen. Het UWV zal toestemming verlenen als de werkgever voldaan heeft aan zijn re-integratie-verplichtingen, herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is en herstel van de werknemer niet binnen 26 weken te verwachten is.

Lid 2 Als de werkgever volgens het UWV onvoldoende re-integratieactiviteiten heeft verricht, kan de loondoorbetalingsverplichting met één jaar verlengd worden. Tijdens deze verlengde loondoorbetaling kan de arbeidsovereenkomst niet worden opgezegd.

- Lid 3 Als de werknemer niet of onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie, kan de werkgever de loonbetaling inclusief de aanvulling staken mits hij de werknemer vooraf schriftelijk waarschuwt. Als de werknemer blijft weigeren om mee te werken aan zijn re-integratie, geldt het opzegverbod bij ziekte niet.

§2 Verplichtingen van werkgever en werknemer

Artikel 14 Antidiscriminatie

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

Artikel 15 Loonspecificaties

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

Artikel 16 Afrekening vakantierechten

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

Artikel 17 Ziekmelding en controlevoorschriften

- Lid 1 De werknemer moet zich bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en re-integratie houden aan de wettelijke bepalingen, de voorschriften van de arbodienst en de bedrijfsvoorschriften van de werkgever. De werkgever verstrekt de werknemer de voorschriften van de arbodienst.
- Lid 2 Ziekmelding:
De werknemer is verplicht ziekte zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk voor 9.00 uur dezelfde dag, te melden aan de werkgever, tenzij de werkgever andere instructies heeft verstrekt.
- Lid 3 Geneeskundige hulp invoeren:
De werknemer moet binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp invoeren. Hij dient zich gedurende het gehele verloop van de ziekte onder behandeling van de behandelende geneeskundige te stellen en diens voorschriften op te volgen.

- Lid 4 Verplichting om thuis te blijven:
De werknemer moet, overeenkomstig de voorschriften, beschikbaar zijn voor controle door de arbodienst.
- Lid 5 Verblijf in buitenland:
- De werknemer heeft voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming nodig van de werkgever. De werkgever kan hierover advies van de arbodienst inwinnen.
 - Op verzoek van de arbodienst wordt door of namens de werknemer een bewijs van arbeidsongeschiktheid verstrekt. Dit gebeurt bij de ziekmelding of op een door de arbodienst nader te bepalen tijdstip. Het bewijs moet zijn afgegeven door de officiële instantie die daarvoor in aanmerking komt in het desbetreffende land.
- Lid 6 Hervatten bij herstel:
- De werknemer hervat zijn werk zodra hij daartoe in staat is.
 - De werknemer hervat zijn werk zodra de arbodienst hem hiertoe in staat acht.
 - Als de werknemer op advies van de arbodienst bij een andere werkgever werk gaat verrichten, meldt hij dit onmiddellijk aan de werkgever.
- Lid 7 De werkgever kan via een bedrijfsreglement opnemen dat bedrijfseigendommen, bijvoorbeeld de telefoon, computer, specifieke gereedschappen, na een periode van 6 aaneengesloten weken van arbeidsongeschiktheid op verzoek van de werkgever worden ingeleverd.

Artikel 18 Sollicitaties

- Lid 1 Bij de vervulling van vacatures geeft de werkgever in beginsel voorrang aan de werknemers die bij hem in dienst zijn of in dienst zijn geweest en naar de functies hebben gesolliciteerd.
- Lid 2 De werkgever geeft de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarvan de arbeidsovereenkomst door opzegging door de werkgever wordt beëindigd, vrij met behoud van loon om te solliciteren. De werknemer geeft de werkgever desgevraagd een schriftelijke verklaring waarin is aangegeven op welke uren hij een sollicitatiebezoek heeft afgelegd.

Artikel 19 Opnieuw in dienst nemen

- Lid 1 Als de werkgever binnen 6 maanden na de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd iemand in dienst wil nemen voor werkzaamheden van dezelfde aard, stelt hij - als aan de voorwaarden van lid 2 is voldaan - eerst de werknemer met wie hij de arbeidsovereenkomst voor deze werkzaamheden heeft beëindigd in de gelegenheid zijn vroegere werkzaamheden te hervatten.
- Lid 2 Voorwaarden voor het opnieuw in dienst nemen zijn:
- In de 24 maanden voor de beëindiging van de laatste arbeidsovereenkomst moeten er tussen de werkgever en de werknemer gedurende minstens 12 maanden één of meer arbeidsovereenkomsten hebben bestaan. Bij de bepaling van de duur van de arbeidsovereenkomst telt de tijd die de werknemer voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst via een uitzendbureau bij de werkgever heeft gewerkt ook mee (tot een maximum van 6 maanden).
 - De laatste arbeidsovereenkomst is beëindigd door opzegging van werkgeverszijde of is van rechtswege beëindigd.

- c. De hervatting van de werkzaamheden vindt plaats op dezelfde of gunstiger voorwaarden dan de voorwaarden die bij de laatste arbeidsovereenkomst van kracht waren.
- d. Als er op grond van dit artikel meer werknemers in aanmerking komen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard dan er werk beschikbaar is, stelt de werkgever allereerst degenen met het langste arbeidsverleden in de gelegenheid het werk te hervatten.
- e. Wat onder a tot en met d is bepaald, is niet van toepassing als UWV geen of een andere voorwaarde in verband met hervatting van werkzaamheden heeft gesteld.

Artikel 20 Gedraglijn bij fusie, reorganisatie, bedrijfsovername en beëindiging

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

HOOFDSTUK 4. Arbeidstijden

Artikel 21 Begin en eind van de arbeidstijd

- Lid 1 De arbeidstijd begint en eindigt:
- op het bedrijf; of
 - op de plaats waar de werkzaamheden op aanwijzing van de werkgever worden uitgevoerd.
- Dit geldt behoudens het bepaalde in Artikel 53 Lid 2.
- Lid 2 De arbeidstijden (vastgesteld in Artikel 22) moeten liggen:
- tussen 6.30 uur en 18.00 uur; of
 - tussen 7.00 uur en 18.30 uur.
- De schafttijd bedraagt maximaal 2 uur per dag.
De arbeidstijden moeten jaarlijks worden vastgesteld en schriftelijk vastgelegd voor:
- de rechtspersonen binnen het bedrijf of
 - de verschillende groepen binnen het bedrijf. Een dergelijke groep moet ten minste uit 5 werknemers bestaan.
- Lid 3 Lid 2 is niet van toepassing op de werknemer die is ingedeeld in functiegroep F of hoger.

Artikel 22 Normale arbeidstijden

- Lid 1 Onder arbeidstijd wordt verstaan (behoudens wat is bepaald in Artikel 53 Lid 2):
De tijd die de werknemer ter beschikking staat van de werkgever voor het verrichten van arbeid met uitzondering van schafttijden. Stoptijden van meer dan tien minuten worden niet als arbeidstijd beschouwd.
- Lid 2 De normale arbeidstijd bedraagt:
- van maandag tot en met vrijdag 7 uur en 36 minuten per dag;
 - in totaal 38 uur per week.
- Lid 3 Op verzoek van de werknemer en met instemming van de werkgever kan van de regeling van de arbeidstijd zoals opgenomen in Artikel 22 Lid 2 worden afgeweken. De afwijking van de regeling van arbeidstijd:
- is op initiatief van de werknemer;
 - geschiedt op individuele basis;
 - dient te passen binnen het kader van de Arbeidstijdenwet;
 - houdt in dat een andere dag dan de zaterdag als 'niet-werkdag' wordt aangewezen, waarbij voor de 'niet-werkdag' het beleid geldt voor de zaterdag;
 - wordt schriftelijk vastgelegd en vormt een bijlage bij de arbeidsovereenkomst;
 - geldt voor de periode van één jaar;
 - wordt na een jaar geëvalueerd, waarna werkgever en werknemer opnieuw een afspraak kunnen maken.
- Lid 4 Toolboxmeetings en cursussen in opdracht van de werkgever vinden, als dat mogelijk is, plaats binnen de normale arbeidstijd. Als deze activiteiten buiten de normale arbeidstijd plaatsvinden, betaalt de werkgever de effectieve overleg- of cursustijd uit.
- Deze uitbetaling vindt plaats:
- door betaling van het feitelijk loon dat voor de werknemer geldt; of
 - in doorbetaalde vrije tijd.
- Zie ook Artikel 65.

- Lid 5 De werknemer met een gedeeltelijke werkweek met wie een minimum aantal uren is overeengekomen, is - op weekbasis - niet verplicht meer dan 20% van dit minimum aantal uren extra te werken.
De werknemer met een gedeeltelijke werkweek zonder minimum of vast aantal uren is - op weekbasis - niet verplicht meer dan 20% extra van een voltijds arbeidsovereenkomst te werken.
- Lid 6 De werknemer met een deeltijd arbeidsovereenkomst die meer uren werkt dan is overeengekomen, ontvangt een toeslag voor werk op onaangename uren volgens Artikel 49 van 30% van het uurloon verhoogd met een eventuele toeslag zoals bedoeld in Artikel 47. De toeslag geldt:
1. bij een vastgelegd arbeidspatroon van 22,8 uren of minder per week vanaf het vierde uur per week dat buiten dit patroon wordt gewerkt;
 2. bij een vastgelegd arbeidspatroon van meer dan 22,8 uren per week vanaf het zevende uur per week dat buiten dit patroon wordt gewerkt;
 3. als het aantal per week gewerkte uren, het aantal per week overeengekomen uren met 50% overschrijdt.
- De toeslag voor het werken op onaangename uren geldt voor de uren die vallen binnen de normale arbeidstijd als genoemd in Artikel 21 Lid 2 en Artikel 22 Lid 2.
- Lid 7 De leden 1 tot en met 6 zijn niet van toepassing op de werknemer ingedeeld in functie-groep F of hoger. De arbeidstijd van deze werknemer wordt in onderling overleg geregeld.

Artikel 23 Roostervrije dagen (atv-dagen)

- Lid 1 Roostervrije dagen zijn dagen waarop niet wordt gewerkt. De werkgever is verplicht gedurende de roostervrije dagen het loon door te betalen. De werknemer bouwt elke 4 weken één roostervrije dag op. Op jaarbasis betekent dit een opbouw van 13 dagen. Met dit aantal is de gemiddelde arbeidstijd per week 36 uur.
- Lid 2 Werkgever en werknemer stellen in onderling overleg de roostervrije dagen schriftelijk vast.
- Lid 3 De roostervrije dagen worden als volgt vastgesteld:

Roostervrije dagen	Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd	Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met overbrugging
Opnameschema	Eén hele dag of 2 halve dagen per 4 weken	In de periode 15 november tot 1 april voorafgaand aan overbruggingsdagen
Afwijking opnameschema	Schriftelijk in overleg met werknemer	In onderling overleg maximaal 5 dagen vaststellen in de periode 1 april tot 15 november (dit geldt niet als alle roostervrije dagen in geval van collectieve afspraken op bedrijfsniveau worden vastgesteld)

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

- Lid 4 Als de werknemer op een schriftelijk vastgestelde roostervrije dag arbeidsongeschikt is wegens ziekte of zwangerschaps- en bevallingsverlof, vervalt het recht op deze roostervrije dag.
- Lid 5 Tijdens arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof of verlof in het kader van de levensloopregeling worden geen roostervrije dagen opgebouwd.
- Lid 6 Roostervrije dagen die in het voorgaande kalenderjaar zijn opgebouwd en op 1 april van het volgende kalenderjaar niet zijn opgenomen, worden in geld afgerekend. Dit gebeurt op basis van 130% van het feitelijke loon. Voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst met overbrugging geldt deze uitbetaling niet voor de dagen die in onderling overleg zijn vastgesteld in de periode 1 april tot 15 november. Zie ook Artikel 23 Lid 3.
- Lid 7 Indien op verzoek van de werknemer en met instemming van de werkgever uitbetaling van opgebouwde atv-dagen gedurende het jaar plaatsvindt, moeten de dagen minimaal per kwartaal worden uitbetaald tegen 130% van het feitelijke loon.

Artikel 24 Verschuiving van de arbeidstijd

- Lid 1 De normale arbeidstijd is vermeld in Artikel 22 Lid 2. De werkgever kan met zijn werknemers hiervan afwijken. Dit wordt de verschuiving van de arbeidstijd genoemd. Bij verschuiving van de arbeidstijd gelden de volgende voorwaarden:
- de gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis is 38 uur per week (dit is 1983,6 uur per jaar).
 - de verschuivingsperiode is maximaal 12 maanden.
 - de bepalingen in dit artikel worden in acht genomen.
 - de afwijking moet vooraf schriftelijk worden vastgelegd.
- Lid 2 Voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd **zonder** overbrugging of met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt dat binnen de verschuivingsperiode van 12 maanden gedurende:
- maximaal 15 weken de arbeidsduur maximaal 45 uur per week of maximaal 9 uur per dag mag zijn.
 - minimaal 8 weken moet de arbeidsduur minimaal 32 uur per week zijn.
- Lid 3 Voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd **met** overbrugging geldt dat binnen een periode van maximaal 12 maanden gedurende:
- maximaal 15 weken de arbeidsduur maximaal 45 uur per week of maximaal 9 uur per dag mag zijn.
 - maximaal 28 dagen de arbeidsduur 3,8 uur per dag mag zijn
 - maximaal 14 dagen de arbeidsduur 0 uur per dag mag zijn
 - minimaal 8 weken moet de arbeidsduur minimaal 32 uur per week zijn
- Als de verschuiving van de arbeidstijd plaatsvindt binnen de periode 15 november tot 1 april, dient eerst de overbrugging zoals bedoeld in Artikel 32 volledig te zijn benut.
- Lid 4 Gewerkte uren boven gemiddeld 38 uur per week (dit is boven 1983,6 uur per jaar) worden aangemerkt als overuren. Deze uren worden uitbetaald tegen de percentages voor overwerk (zie Artikel 48):
- aan het einde van de verschuivingsperiode of
 - bij het einde van de arbeidsovereenkomst als deze beëindiging voor het einde van de verschuivingsperiode valt.
- Lid 5 Als de verschuiving van de arbeidstijd niet schriftelijk is vastgelegd, worden alle meeruren als overuren aangemerkt en uitbetaald.

Artikel 25 Maximum arbeidstijd inclusief overwerk

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

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

Behoudens het bepaalde in Artikel 22 Lid 3 en Artikel 28 hoeft de werknemer geen arbeid te verrichten op:

- a. zaterdag en zondag;
- b. de algemene erkende christelijke feestdagen (Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en Eerste en Tweede kerstdag);
- c. Goede Vrijdag en bid- en dankdagen, voor zover de werknemer er prijs op stelt deze als gedenkdag te vieren;
- d. de dag na afloop van de islamitische vastentijd, voor zover de werknemer er prijs op stelt deze als gedenkdag te vieren;
- e. voor de werknemer die er prijs op stelt deze dag als gedenkdag te vieren: 1 mei;
- f. de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd.

In dit verband wordt ook verwezen naar Artikel 59 Lid 4 d.

Artikel 27 5 mei

5 mei is een nationale feestdag. Deze dag is sinds 1 januari 2017 een normale werkdag. Vanaf deze datum is het aantal bovenwettelijke vakantiedagen met 1 dag uitgebreid.

Artikel 28 Overwerk

- Lid 1 In afwijking van Artikel 26 is een werknemer van 18 jaar en ouder verplicht arbeid te verrichten buiten de normale arbeidstijd op maandag tot en met vrijdag en op zaterdagmorgen als de werkgever, na overleg met het personeel, van oordeel is dat de bedrijfsomstandigheden dit vereisen.
- Lid 2 Lid 1 is ook op zaterdagmiddag van toepassing als het dringend noodzakelijke zaai-, verplegings- en oogstwerkzaamheden betreft.

- Lid 3 Onder bijzondere omstandigheden is het toegestaan dat een werknemer in de leeftijd van 18 tot en met 49 jaar op zondag en op de overige dagen die in Artikel 26 sub b t/m f zijn genoemd zaai-, verplegings- en oogstwerkzaamheden verricht. De werknemer kan hiertoe niet worden verplicht.
- Lid 4 Het totaal van de op grond van lid 1 gewerkte uren mag niet meer bedragen dan 200 uur per jaar. Het totaal van de op grond van de leden 2 en 3 gewerkte uren mag niet meer dan 50 uur per jaar bedragen. Deze uren worden betaald overeenkomstig Artikel 48.
- Lid 5 Een werknemer is vanaf 15 jaar voorafgaand aan de voor hem geldende AOW gerechtigde leeftijd niet verplicht arbeid te verrichten buiten de normale arbeidstijd als bedoeld in lid 1.

Artikel 29 Ploegendienst

De werkgever kan na onderling overleg met zijn werknemers een twee- of drieploegendienst instellen. In dat geval is Artikel 21 Lid 2 niet van toepassing.

Hierbij gelden de volgende regels:

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

Zie ook Artikel 47.

Artikel 30 Wet flexibel werken

Voor bedrijven met minder dan 10 werknemers geldt de Wet flexibel werken niet.

Voor deze bedrijven gelden de onderstaande regels:

- Een verzoek tot vermeerdering c.q. vermindering van de arbeidsduur wordt ten minste 6 maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk ingediend bij de werkgever. In het verzoek staan:
 - a. het aantal uren;
 - b. de gewenste ingangsdatum;
 - c. de reden van het verzoek;
 - d. de spreiding van de arbeidsuren over de werkweek.
- Het verzoek kan alleen worden ingediend door een werknemer die minimaal een jaar in dienst is en kan maximaal eens in de 3 jaar worden gedaan.
- Vermindering van het aantal arbeidsuren is alleen mogelijk tot een werkweek van minimaal 32 uur.
- De werkgever neemt een besluit en deelt dit schriftelijk mee aan de werknemer. In dit besluit staan ook de overwegingen die tot het besluit hebben geleid.
- De werkgever kan besluiten een proefperiode af te spreken om te beoordelen of de wijziging in de arbeidsduur haalbaar is. Deze proefperiode mag maximaal een jaar duren.
- De werkgever kan besluiten de spreiding van de arbeidsuren over de werkweek niet overeenkomstig het verzoek van de werknemer in te vullen en een voorstel voor een andere invulling doen.

HOOFDSTUK 5. Onderbreking van de werkzaamheden

Artikel 31 Onwerkbaar weer

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

Artikel 32 Overbruggingsregeling voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd

- Lid 1 De werkzaamheden van de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met overbrugging afgesloten voor 9 oktober 2017 kan in de periode van 15 november tot 1 april daaropvolgend worden onderbroken als de werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever niet kunnen plaatsvinden:
- in verband met de weersgesteldheid; of
 - als direct of indirect gevolg van de weersgesteldheid.
- Lid 2 Voor de onderbreking van de werkzaamheden kunnen beschikbare dagen en uren in de hierna genoemde volgorde worden ingezet:
- a. roostervrije dagen (zie Artikel 23);
 - b. overbruggingsdagen (zie onder lid 3);
 - c. meeruren (zie Artikel 1 Lid 1 I en Artikel 24);
 - d. overuren (zie Artikel 28).
- Lid 3 Voor opname van overbruggingsdagen gelden de volgende regels:
- Er geldt een maximum van 30 dagen (zie lid 5 voor de opbouw van rechten).
 - De werkgever bepaalt minimaal een dag van te voren of een dag aangemerkt wordt als een overbruggingsdag.
 - Een dag kan pas worden aangemerkt als overbruggingsdag, als de werknemer geen aanspraak meer heeft op roostervrije dagen zoals bedoeld in Artikel 23.
 - De werkgever is verplicht de werknemer het declaratieformulier voor de overbruggingsdagen te laten ondertekenen.
 - Van de overbruggingsdagen die niet zijn benut voor overbrugging in de periode 15 november tot 1 april kunnen er maximaal 10 worden opgenomen in de periode 1 april tot 15 november daaropvolgend.
 - Oneigenlijk gebruik van deze regeling kan de werknemer via zijn organisatie melden bij het secretariaat van de Sectorcommissie Loonwerk.
- Lid 4 Het loon over de dagen die zijn aangemerkt als overbruggingsdag bedraagt 100% van het feitelijk loon dat geldt op dagen die niet zijn aangemerkt als overbruggingsdag.
- Lid 5 Voor de opbouw van overbruggingsdagen gelden de volgende regels:
- Een werknemer met een arbeidsovereenkomst met overbrugging bouwt per kalendermaand 2,5 overbruggingsdagen op. Voor deze opbouw tellen alleen hele kalendermaanden mee.
 - De opbouw in enig kalenderjaar is bedoeld voor overbrugging van de periode 15 november in dat jaar tot 15 november in het jaar daaropvolgend.

- Als het aantal overbruggingsdagen dat de werknemer voor de periode van 15 november tot 15 november heeft opgebouwd niet voldoende is om het maximum aantal van 30 dagen te overbruggen, geldt voor het tekort aan opgebouwde overbruggingsdagen Artikel 31 Lid 1 over doorbetaling van loon.
- Een eventueel op 15 november bestaand saldo aan opgebouwde maar niet benutte overbruggingsdagen vervalt.

Lid 6 Een dag wordt niet aangemerkt als overbruggingsdag als:

- a. een werknemer op de in lid 1 genoemde overbruggingsdagen wordt opgeroepen om werkzaamheden te verrichten;
- b. de werknemer op deze dag arbeidsongeschikt is wegens ziekte;
- c. de werknemer op een dag die al is aangemerkt als overbruggingsdag arbeidsongeschikt wordt.

Lid 7 De werkgever is verplicht over een dag als bedoeld in lid 6:

- sub a: het geldende feitelijk loon te betalen. Dit geldt ook als de werkzaamheden op deze dag niet de volledige arbeidstijd beslaan.
- sub b en c: het geldende feitelijk loon door te betalen, waarop de werknemer aanspraak had kunnen maken als hij niet arbeidsongeschikt was geworden.

Lid 8 De werknemer mag op overbruggingsdagen geen betaalde arbeid voor derden verrichten, tenzij hij daarvoor vooraf schriftelijke toestemming van de werkgever heeft gekregen.

Lid 9 Tijdens een overbruggingsperiode blijven de gebruikelijke voorschriften voor beëindiging van een arbeidsovereenkomst van toepassing.

Lid 10 Voor de vaste werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met overbrugging geldt de cao inzake het Overbruggingsfonds. Werkgevers en werknemers met overbrugging zijn verplicht alle verplichtingen die bij of krachtens de statuten van dit fonds worden voorgeschreven na te leven. De desbetreffende bepalingen maken deel uit van deze cao. Zie bijlage VI voor nadere informatie.

HOOFDSTUK 6. Loon en vakantietoelage

§1 Loon

Artikel 33 Functiegroepen

- Lid 1 De werkgever is verplicht de werknemer in te delen in een functiegroep. Dit doet hij op basis van de procedure en de omschrijvingen in het Handboek Functiewaardering Loonwerksector. Dit handboek (algemeen verbindend verklaard bij besluit Staatscourant 29 mei 2018, publicatienummer 25113, onder UAW nummer 11971) maakt onderdeel uit van deze cao. De werknemer kan het handboek bij de werkgever inzien op www.caoloonwerk.nl.
- Lid 2 De indeling als bedoeld in lid 1 gebeurt op basis van een actuele functiebeschrijving, waarin de taken en verantwoordelijkheden van de werknemer zijn omschreven. De werkgever en de werknemer ondertekenen voor akkoord:
- de functiebeschrijving; of
 - het functiedocument uit het Handboek Functiewaardering Loonwerksector.
- Hierbij vermeldt de werkgever de eventuele plussen en minnen zoals beschreven in Hoofdstuk E van deel 2 van het handboek. De functiebeschrijving maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst.
- Lid 3 De werkgever:
- vergelijkt de bedrijfsfunctie met de best passende functie uit het handboek; en
 - bepaalt bij welke referentiefunctie de bedrijfsfunctie het meest aansluit.
- Is dit niet mogelijk aan de hand van de in de functiefamilie voorkomende referentiefuncties, dan maakt de werkgever gebruik van de referentiefuncties in een andere functiefamilie.
- Lid 4 De werkgever is verplicht:
- de werknemer mee te delen in welke functiegroep zijn functie wordt ingedeeld; en
 - de functiegroep te vermelden in de schriftelijke arbeidsovereenkomst.
- Lid 5 De werkgever deelt de werknemer op basis van het functieraster uit het Functiehandboek (zie ook bijlage IX) in een van de volgende functiegroepen in:

Functiegroep A

Deze functiegroep is niet ingevuld.

Functiegroep B

Werknemer die werkzaamheden verricht die horen bij de volgende functies:

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

Functiegroep C

Werknemer die werkzaamheden verricht die horen bij de volgende functies:

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

Functiegroep D

Werknemer die werkzaamheden verricht die horen bij de volgende functies:

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

Functiegroep E

Werknemer die werkzaamheden verricht die horen bij de volgende functies:

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

Functiegroep F

Werknemer die werkzaamheden verricht die horen bij de volgende functie:

- meewerkend uitvoerder (functienr. 01.07)

Functiegroep G

Werknemer die werkzaamheden verricht die horen bij de volgende functies:

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

Functiegroep H

Deze functiegroep is niet ingevuld.

- Lid 6
- a. De werknemer kan bezwaar maken tegen de functie-indeling als
 - hij het niet eens is met de indeling; of
 - hij van mening is dat zijn functie zodanig gewijzigd is dat de indeling moet worden herzien.
 - b. Indien de werknemer een schriftelijke aanvraag tot functie-indeling heeft ingediend bij de werkgever en de werkgever niet binnen een redelijke termijn een besluit neemt, wordt het uitblijven van een besluit aangemerkt als een besluit tot afwijzing van de aanvraag. De werknemer kan tegen dit besluit bezwaar aantekenen als bedoeld onder a.
 - c. Als de bezwaarprocedure voor de werknemer geen bevredigende uitkomst oplevert, kan hij zijn bezwaar voorleggen aan de **Centrale Beroepscommissie Functiewaardering Loonwerksector**.
 - d. De voorwaarden voor de bezwaarprocedure en de beroepsprocedure staan in het Reglement Bezwaar en Beroepsprocedure Functie-indeling Loonwerksector. Zie bijlage XIII.
- Lid 7
- De werknemer die de BBL-opleiding op niveau 3 heeft afgerond, heeft recht op een gesprek met de werkgever over de functie-indeling, alsmede om te bekijken wat het perspectief is binnen het bedrijf. De werkgever heeft de plicht om dit gesprek aan te gaan.
- Lid 8
- Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer met een arbeidsbeperking als bedoeld in Artikel 39.

Artikel 34 Toepassing functiegroepen

- Lid 1 De werknemer van 21 jaar en ouder ontvangt ten minste het aanvangsloon van de functiegroep die op hem van toepassing is. De werknemer van 21 jaar en ouder krijgt elk jaar per 1 januari een functieschaal voor zover hij niet reeds het hoogste aantal functieschalen in de betreffende functiegroep heeft bereikt. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
- de arbeidsovereenkomst heeft ten minste 6 maanden geduurd en gedurende deze 6 maanden is de werknemer in dezelfde functieschaal ingedeeld of
 - De werknemer was regelmatig terugkerend op het bedrijf werkzaam.
- Lid 2 De werkgever kan het automatisch toekennen van een functieschaal maximaal een jaar opschorten.
Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
- De opschorting gebeurt op basis van een functionerings- en/of beoordelingsgesprek.
 - De argumenten zijn schriftelijk vastgelegd.
 - Binnen het bedrijf wordt een systeem van regelmatige functionerings- en/of beoordelingsgesprekken met alle werknemers gehanteerd.
- Lid 3 Als de werknemer van 21 jaar of ouder promotie maakt en in een hogere functiegroep terechtkomt, moet het nieuwe loon zo worden vastgesteld dat er sprake is van loonsverhoging.
De functiewijziging wordt schriftelijk vastgelegd.
- Lid 4 Het loon voor de werknemer van 20 jaar en jonger wordt afgeleid van het loon voor de werknemer van 21 jaar en ouder in de betreffende functiegroep. Hierbij geldt Artikel 35 Lid 3.
- Lid 5 Als het feitelijk loon hoger is dan het in Artikel 35 vermelde (hoogste) loon behorend bij functiegroep en leeftijd, schaalde de werkgever de werknemer in op dit (hoogste) loon.
Hierbij gelden de volgende regels:
- Het meerdere van het feitelijke loon ten opzichte van het hoogste loon van de functiegroep geldt als een persoonlijke toeslag.
 - Op de persoonlijke toeslag wordt de initiële loonsverhoging toegepast.
- Alleen als de werknemer promoveert naar een hogere functiegroep kan het daarbij behorende hogere loon worden verrekend met de persoonlijke toeslag.
- Lid 6 In afwijking van de bepalingen in dit artikel geldt voor de werknemer behorend tot de doelgroep van de Participatiewet als bedoeld in Artikel 39 het loon zoals vermeld in Artikel 35 Lid 9 .

Artikel 35 Cao-loon

- Lid 1 De werknemer tot de AOW-gerechtigde leeftijd wordt aangenomen op weekloon of maandloon. Voor hem geldt ten minste het cao-loon. Het cao-loon is gebaseerd op de normale arbeidstijd als bedoeld in Artikel 22. De cao-lonen zijn verwerkt in de hierna opgenomen loontabellen en zijn inclusief de volgende loonsverhogingen:
- per 1 januari 2018: 1,5%
 - per 1 juli 2018: 1,75%
 - per 1 januari 2019: 1%

Per 1 januari 2017

Lonen van 21 jaar tot AOW-leeftijd			Func-tie groep B	Func-tie groep C	Func-tie groep D	Func-tie groep E	Func-tie groep F	Func-tie groep G
per maand	per 4 weken	per week	Func-tie- schaal	Func-tie- schaal	Func-tie- schaal	Func-tie- schaal	Func-tie- schaal	Func-tie- schaal
€ 1.549,90	€ 1.425,20	€ 356,30	0					
€ 1.603,40	€ 1.474,40	€ 368,60	1					
€ 1.656,70	€ 1.523,40	€ 380,85	2					
€ 1.710,00	€ 1.572,40	€ 393,10	3					
€ 1.764,10	€ 1.622,20	€ 405,55	4					
€ 1.817,40	€ 1.671,20	€ 417,80	5	0				
€ 1.870,30	€ 1.719,80	€ 429,95	6	1				
€ 1.924,20	€ 1.769,40	€ 442,35		2				
€ 1.977,30	€ 1.818,20	€ 454,55		3				
€ 2.030,80	€ 1.867,40	€ 466,85		4	0			
€ 2.084,30	€ 1.916,60	€ 479,15		5	1			
€ 2.138,00	€ 1.966,00	€ 491,50		6	2			
€ 2.191,10	€ 2.014,80	€ 503,70		7	3			
€ 2.244,40	€ 2.063,80	€ 515,95			4	0		
€ 2.298,30	€ 2.113,40	€ 528,35			5	1		
€ 2.351,20	€ 2.162,00	€ 540,50			6	2		
€ 2.404,50	€ 2.211,00	€ 552,75			7	3	0	
€ 2.458,40	€ 2.260,60	€ 565,15				4	1	
€ 2.511,30	€ 2.309,20	€ 577,30				5	2	
€ 2.564,50	€ 2.358,20	€ 589,55				6	3	
€ 2.618,90	€ 2.408,20	€ 602,05					4	
€ 2.672,00	€ 2.457,00	€ 614,25					5	
€ 2.725,50	€ 2.506,20	€ 626,55					6	0
€ 2.778,60	€ 2.555,00	€ 638,75						1
€ 2.832,30	€ 2.604,40	€ 651,10						2
€ 2.885,80	€ 2.653,60	€ 663,40						3
€ 2.939,50	€ 2.703,00	€ 675,75						4
€ 2.992,60	€ 2.751,80	€ 687,95						5
€ 3.045,40	€ 2.800,40	€ 700,10						6
€ 3.099,20	€ 2.849,80	€ 712,45						7

Per 1 januari 2018

Lonen vanaf 21 jaar tot AOW- leeftijd			Func-tie groep B	Func-tie groep C	Func-tie groep D	Func-tie groep E	Func-tie groep F	Func-tie groep G
per maand	per 4 weken	per week	Func-tie- schaal	Func-tie- schaal	Func-tie- schaal	Func-tie- schaal	Func-tie- schaal	Func-tie- schaal
€ 1.573,20	€ 1.446,60	€ 361,65	0					
€ 1.627,60	€ 1.496,60	€ 374,15	1					
€ 1.681,50	€ 1.546,20	€ 386,55	2					
€ 1.735,70	€ 1.596,00	€ 399,00	3					
€ 1.790,70	€ 1.646,60	€ 411,65	4					
€ 1.844,60	€ 1.696,20	€ 424,05	5	0				
€ 1.898,30	€ 1.745,60	€ 436,40	6	1				
€ 1.953,20	€ 1.796,00	€ 449,00		2				
€ 2.006,90	€ 1.845,40	€ 461,35		3				
€ 2.061,20	€ 1.895,40	€ 473,85		4	0			
€ 2.115,60	€ 1.945,40	€ 486,35		5	1			
€ 2.170,00	€ 1.995,40	€ 498,85		6	2			
€ 2.223,90	€ 2.045,00	€ 511,25		7	3			
€ 2.278,10	€ 2.094,80	€ 523,70			4	0		
€ 2.332,90	€ 2.145,20	€ 536,30			5	1		
€ 2.386,40	€ 2.194,40	€ 548,60			6	2		
€ 2.440,60	€ 2.244,20	€ 561,05			7	3	0	
€ 2.495,40	€ 2.294,60	€ 573,65				4	1	
€ 2.548,90	€ 2.343,80	€ 585,95				5	2	
€ 2.603,00	€ 2.393,60	€ 598,40				6	3	
€ 2.658,30	€ 2.444,40	€ 611,10					4	
€ 2.712,00	€ 2.493,80	€ 623,45					5	
€ 2.766,40	€ 2.543,80	€ 635,95					6	0
€ 2.820,30	€ 2.593,40	€ 648,35						1
€ 2.874,70	€ 2.643,40	€ 660,85						2
€ 2.929,10	€ 2.693,40	€ 673,35						3
€ 2.983,70	€ 2.743,60	€ 685,90						4
€ 3.037,40	€ 2.793,00	€ 698,25						5
€ 3.091,10	€ 2.842,40	€ 710,60						6
€ 3.145,70	€ 2.892,60	€ 723,15						7

Per 1 juli 2018

Lonen vanaf 21 jaar tot AOW-leeftijd			Func- tie groep B	Func- tie groep C	Func- tie groep D	Func- tie groep E	Func- tie groep F	Func- tie groep G
per maand	per 4 weken	per week	Func- tie- schaal	Func- tie- schaal	Func- tie- schaal	Func- tie- schaal	Func- tie- schaal	Func- tie- schaal
€ 1.600,80	€ 1.472,00	€ 368,00	0					
€ 1.656,00	€ 1.522,80	€ 380,70	1					
€ 1.710,90	€ 1.573,20	€ 393,30	2					
€ 1.766,10	€ 1.624,00	€ 406,00	3					
€ 1.822,00	€ 1.675,40	€ 418,85	4					
€ 1.876,80	€ 1.725,80	€ 431,45	5	0				
€ 1.931,60	€ 1.776,20	€ 444,05	6	1				
€ 1.987,30	€ 1.827,40	€ 456,85		2				
€ 2.041,90	€ 1.877,60	€ 469,40		3				
€ 2.097,40	€ 1.928,60	€ 482,15		4	0			
€ 2.152,60	€ 1.979,40	€ 494,85		5	1			
€ 2.208,10	€ 2.030,40	€ 507,60		6	2			
€ 2.262,90	€ 2.080,80	€ 520,20		7	3			
€ 2.317,90	€ 2.131,40	€ 532,85			4	0		
€ 2.373,80	€ 2.182,80	€ 545,70			5	1		
€ 2.428,20	€ 2.232,80	€ 558,20			6	2		
€ 2.483,20	€ 2.283,40	€ 570,85			7	3	0	
€ 2.539,10	€ 2.334,80	€ 583,70				4	1	
€ 2.593,50	€ 2.384,80	€ 596,20				5	2	
€ 2.648,50	€ 2.435,40	€ 608,85				6	3	
€ 2.704,80	€ 2.487,20	€ 621,80					4	
€ 2.759,40	€ 2.537,40	€ 634,35					5	
€ 2.814,90	€ 2.588,40	€ 647,10					6	0
€ 2.869,70	€ 2.638,80	€ 659,70						1
€ 2.924,90	€ 2.689,60	€ 672,40						2
€ 2.980,40	€ 2.740,60	€ 685,15						3
€ 3.035,90	€ 2.791,60	€ 697,90						4
€ 3.090,50	€ 2.841,80	€ 710,45						5
€ 3.145,30	€ 2.892,20	€ 723,05						6
€ 3.200,70	€ 2.943,20	€ 735,80						7

Per 1 januari 2019

Lonen van 21 jaar tot AOW-leeftijd			Func-tie groep B	Func-tie groep C	Func-tie groep D	Func-tie groep E	Func-tie groep F	Func-tie groep G
per maand	per 4 weken	per week	Func-tie- schaal	Func-tie- schaal	Func-tie- schaal	Func-tie- schaal	Func-tie- schaal	Func-tie- schaal
€ 1.616,90	€ 1.486,80	€ 371,70	0					
€ 1.672,60	€ 1.538,00	€ 384,50	1					
€ 1.728,00	€ 1.589,00	€ 397,25	2					
€ 1.783,70	€ 1.640,20	€ 410,05	3					
€ 1.840,30	€ 1.692,20	€ 423,05	4					
€ 1.895,50	€ 1.743,00	€ 435,75	5	0				
€ 1.951,00	€ 1.794,00	€ 448,50	6	1				
€ 2.007,10	€ 1.845,60	€ 461,40		2				
€ 2.062,30	€ 1.896,40	€ 474,10		3				
€ 2.118,20	€ 1.947,80	€ 486,95		4	0			
€ 2.174,10	€ 1.999,20	€ 499,80		5	1			
€ 2.230,20	€ 2.050,80	€ 512,70		6	2			
€ 2.285,50	€ 2.101,60	€ 525,40		7	3			
€ 2.341,20	€ 2.152,80	€ 538,20			4	0		
€ 2.397,50	€ 2.204,60	€ 551,15			5	1		
€ 2.452,50	€ 2.255,20	€ 563,80			6	2		
€ 2.508,00	€ 2.306,20	€ 576,55			7	3	0	
€ 2.564,50	€ 2.358,20	€ 589,55				4	1	
€ 2.619,40	€ 2.408,60	€ 602,15				5	2	
€ 2.675,00	€ 2.459,80	€ 614,95				6	3	
€ 2.731,80	€ 2.512,00	€ 628,00					4	
€ 2.787,00	€ 2.562,80	€ 640,70					5	
€ 2.842,90	€ 2.614,20	€ 653,55					6	0
€ 2.898,40	€ 2.665,20	€ 666,30						1
€ 2.954,10	€ 2.716,40	€ 679,10						2
€ 3.010,20	€ 2.768,00	€ 692,00						3
€ 3.066,30	€ 2.819,60	€ 704,90						4
€ 3.121,30	€ 2.870,20	€ 717,55						5
€ 3.176,80	€ 2.921,20	€ 730,30						6
€ 3.232,70	€ 2.972,60	€ 743,15						7

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

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

Leeftijd	Functiegroep B, C en D tot 1-1-2018	Functiegroep B,C en D per 1-1-2018
15 jaar	35 %	40%
16 jaar	46 %	50%
17 jaar	57 %	60%
18 jaar	68 %	70%
19 jaar	80 %	80%
20 jaar	90 %	90%

- Lid 4 De lonen die in de vorige leden zijn vermeld gelden voor zover op grond van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en het Besluit minimumjeugdloonregeling geen hogere lonen zijn voorgeschreven.

- Lid 5 In afwijking van lid 1 en 3 kan de werkgever de werknemer maximaal 3 maanden het wettelijk minimumloon betalen.
Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
- De werknemer werkt in het kader van een arbeidsvoorzieningsproject.
 - In de subsidievoorwaarden van de overheid staat dat de beloning niet hoger mag zijn dan het wettelijk minimumloon.
- De werkgever kan deze periode tot maximaal een jaar verlengen als hij hiervoor toestemming heeft van cao-partijen.

- Lid 6 Voor leerlingen die een BBL-opleiding volgen en in het kader van de beroepspraktijkvorming als werknemer werken gelden afwijkende bepalingen inzake het loon. Zie hiervoor Artikel 43.

- Lid 7 In afwijking van lid 1 en 3 kan de werkgever aan de werknemer het wettelijk minimum-(jeugd)loon betalen als hij:
- alleen op zaterdag werkt (zaterdaghulp);
 - een BBL-opleiding volgt op niveau 1, zie Artikel 43;
 - scholier of student is (zoals bedoeld in de artikelen 3.13 lid 1 sub a van de Regeling ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv) van 16 december 2004, Staatsblad 2005, nr. 360);
 - huisvrouw/-man, asielzoeker of een zelfstandige boer is (zoals bedoeld onder overige categorieën arbeiders in het voormalig Besluit Gelegenheidsarbeiders sector Agrarisch Bedrijf, Staatscourant 12 januari 2004, nr. 6);
 - uitkeringsgerechtigde is (zoals bedoeld in artikel 51 lid 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) van 16 december 2004, Staatsblad 2005, nr. 36).

- Lid 8 In afwijking van het bepaalde in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek is werkgever gedurende de duur van de arbeidsovereenkomst geen salaris verschuldigd gedurende de tijd dat de werknemer geen arbeid heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen. Deze afwijking geldt voor werknemers die niet voor hun levensonderhoud afhankelijk zijn van de inkomsten uit onderhavige oproepovereenkomst en die werkzaam zijn in de functies algemeen medewerker loonwerk, medewerker gemechaniseerd loonwerk dan wel algemeen medewerker onderhoud.

Lid 9 In afwijking van lid 1 en lid 3 geldt voor vakvolwassen werknemer met een arbeidsbeperking (instroom vanaf 1-5-2016) de volgende loontabel:

trede	Per 1 januari 2017	1 juli 2017	1 januari 2018	% WML
Aanvang	1.551,60 (*)	1.565,40 (**)	1.578,00 (**)	100%
Na 1 jaar dienstverband	1.603,32	1.617,58	1.630,60	103,33%xWML
Na 2 jaar dienstverband	1.655,04	1.669,76	1.683,20	106,67%xWML
Na 3 jaar dienstverband	1.706,76	1.721,94	1.735,80	110%xWML
Na 4 jaar dienstverband	1.758,48	1.774,12	1.788,40	113,33%xWML
Na 5 jaar dienstverband	1.810,20	1.826,30	1.841,00	116,67%xWML
Na 6 jaar dienstverband	1.861,92	1.878,48	1.893,60	120%xWML

(*)WML 23 jarige

(**) per 1 juli 2017 geldt het vakvolwassen WML vanaf 22 jaar

Voor de jeugdige werknemer wordt de voor het WML vastgestelde jeugdloonpercentages toegepast op de loonbedragen van bovenstaande loontabel. Bij samenloop met Artikel 43 prevaleert Artikel 35 Lid 9.

Artikel 36 Loon over vakantiedagen

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

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

Artikel 37 Tariefloon

Voor werkzaamheden die in akkoord worden verricht, regelen de werkgever en werknemer(s) het tarief in onderling overleg. Hierbij geldt de volgende voorwaarde:

Iedere werknemer of groep van samenwerkende werknemers verdient per object een loon, dat bij behoorlijke prestatie ten minste 10% en ten hoogste 30% hoger is dan het loon dat zou zijn verdiend als de uitvoering had plaatsgevonden tegen tijdloon.

Artikel 38 Aanvulling WW-uitkering bij werktijdverkorting

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

Artikel 39 Werknemer met een arbeidsbeperking

De werknemer met een arbeidsbeperking die niet behoort tot de doelgroep van de Participatiewet heeft recht op het loon dat normaliter betaald wordt voor de verrichte werkzaamheden, tenzij een bevoegde instantie op verzoek van de werknemer of de werkgever een lager loon heeft vastgesteld. De werknemer die behoort tot de doelgroep van de Participatiewet wordt beloond conform Artikel 35 Lid 9.

Artikel 40 Werknemer met een gedeeltelijke werkweek

De werknemer met een gedeeltelijke werkweek, waaronder de werknemer die zijn partiële leerplicht vervult, heeft recht op loon naar evenredigheid.

Artikel 41 Feest- en gedenkdagen

Op de in Artikel 26 b en Artikel 26 f aangewezen feest- en gedenkdagen is de werkgever verplicht het feitelijk loon te betalen verhoogd met de krachtens deze cao geldende vaste toeslagen. Deze verplichting geldt alleen als de feest- en gedenkdagen op een werkdag vallen.

Artikel 42 Jubileumuitkering

De werknemer ontvangt:

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

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

§2 Werknemers die een opleiding volgen

Artikel 43 Cao-loon voor de beroepsbegeleidende leerweg (BBL)

Lid 1 De BBL-leerling wordt gedurende de opleiding volgens de in lid 4 genoemde tabel ingedeeld in de betreffende functiegroep met bijbehorend cao-loon.

Lid 2 De BBL-leerling heeft een arbeidsovereenkomst van maximaal 80%.

Lid 3 Voor een BBL-leerling die jonger is dan 21 jaar, dient op de in lid 4 genoemde beloning het percentage zoals vermeld in Artikel 35 Lid 3 te worden toegepast.

Lid 4

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

Lid 5 De werkgever kan de BBL-leerling maximaal 130% van het wettelijk minimum (jeugd)loon betalen. Vanaf 1 januari 2018 gelden specifieke minimum jeugdlonen voor BBL'ers. In dat geval ontvangt de BBL-leerling als hij met goed gevolg zijn opleiding heeft afgerond, eenmalig een diplomatoeslag. Als de opleiding of de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer en met instemming van de werkgever voortijdig wordt beëindigd, wordt de toeslag naar rato uitbetaald.

Lid 6 Dit artikel is van toepassing zowel op de situatie waarin sprake is van één schooldag per week als op de situatie waarin schooldagen zijn samengevoegd tot theorie-blokken van meerdere dagen per week. Bepalend is dat de verhouding werktijd – schooldagen op jaarbasis 4:1 is.

Lid 7 Bij samenloop met dit artikel prevaleert Artikel 35 Lid 9.

§3 Vakantietoeslag en afrekening vakantierechten

Artikel 44 Vakantietoeslag

Lid 1 De werkgever betaalt de werknemer een vakantietoeslag van 8,33% van het feitelijk loon, met uitzondering van de beloning voor overwerk zoals bedoeld in de Artikel 28 en Artikel 48 en met inbegrip van de toeslag voor het werken op onaangename uren zoals bedoeld in Artikel 49.

- Lid 2
- a. De werkgever en de werknemers spreken op bedrijfsniveau af op welk moment de vakantietoeslag wordt uitbetaald en leggen dit vast in een collectieve regeling.
 - b. De werkgever en de werknemers kunnen de volgende momenten van uitbetaling kiezen:
 - 1x per jaar (in mei);
 - 2x per jaar (in mei en november);
 - bij iedere loonbetaling.
 - c. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst betaalt de werkgever de werknemer het bedrag aan vakantietoeslag waarop hij op dat tijdstip, met inachtneming van het gestelde onder b, recht heeft.

Artikel 45 Vakantietoeslag tijdens ziekte

Bij ziekte heeft de werknemer het recht op de vakantietoeslag die hem volgens Artikel 44 toekomt. Dit recht heeft hij 2 jaar of zoveel langer als de verplichting van de werkgever tot loondoorbetaling duurt.

Artikel 46 Afrekening vakantierechten

Als de werknemer bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst meer of minder vakantie-rechten heeft genoten dan hem op grond van de bepalingen van deze cao toekomen, verrekenen de werkgever en de werknemer het eventueel te veel of te weinig genoten deel op basis van het loon over deze vakantiedagen. Schadevergoeding ter vervanging van niet of niet op de juiste wijze verleende vakantie is niet toegestaan zolang de arbeidsovereenkomst duurt, met uitzondering van de bovenwettelijke vakantiedagen (Artikel 59 Lid 8).

HOOFDSTUK 7. Toeslagen en vergoedingen.

§1 Toeslagen

Artikel 47 Ploegendienst

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

Artikel 48 Beloning van overwerk

- Lid 1
- a. De werkgever mag de helft van de overuren op jaarbasis vergoeden in de vorm van vrije tijd. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
 - De vergoeding in vrije tijd vindt plaats uiterlijk in de vierde maand nadat het overwerk is verricht.
 - Met schriftelijke instemming van de werknemer kan de vergoeding in vrije tijd ook plaatsvinden in de vijfde en zesde maand nadat het overwerk is verricht.
 - De vergoeding in vrije tijd geschiedt naar evenredigheid van de in lid 2 vermelde percentages.
 - b. Voor de vaste werknemer met overbrugging stopt de mogelijkheid van vergoeding in de vorm van vrije tijd op 15 november. Het op 15 november aanwezige saldo aan overuren van deze werknemer wordt, omgerekend tegen de in lid 2 vermelde percentages, gereserveerd voor vergoeding in de vorm van maximaal 8 vrije dagen binnen de periode 15 november tot 1 april. Deze vergoeding vindt plaats nadat een eventuele verschuiving van de arbeidstijd als bedoeld in Artikel 24 Lid 4 binnen deze periode van 15 november tot 1 april heeft plaatsgevonden.
Voor het overige worden de overuren van de vaste werknemer met overbrugging op 15 november uitbetaald zoals in lid 2 is bepaald.
Zie voor de volgorde van inzetten van beschikbare dagen en uren Artikel 32 Lid 2 en bijlage VI voor de overbruggingsregeling.
- Lid 2 Het percentage voor de beloning van overuren bedraagt:
- a. op zondagen en op feest- en gedenkdagen die niet op zondag vallen: 200%;
 - b. op zaterdagen: 130%, tenzij de overuren worden beloond in vrije uren. In dat geval bedraagt de beloning een aan het aantal overuren gelijk aantal vrije uren en 30% van het uurloon in geld;
 - c. op andere dagen van de week: 130%;
 - d. voor uren die liggen tussen 22.00 uur en 06.00 uur: 150%.
- Lid 3 Voor de werknemer die is ingedeeld in de functiegroep F of hoger, is wat in de vorige leden is bepaald niet van toepassing. Voor hem wordt in onderling overleg een overwerkvergoeding geregeld.
- Lid 4 Als de werknemer na het einde van de arbeidstijd (18.00 uur of 18.30 uur volgens Artikel 21 Lid 2) moet werken is de werkgever verplicht:
- de werknemer in de gelegenheid te stellen een warme maaltijd te eten (De werkgever vergoedt dan de extra reis overeenkomstig Artikel 53) of
 - een gratis warme maaltijd te verstrekken.

Artikel 49 Toeslag voor werk op onaangename uren

- Lid 1 De werkgever betaalt de werknemer in functiegroep A tot en met F een onaangename-urentoeslag als:
- de werknemer moet werken buiten de tijdstippen van aanvang en einde van de werkdag als genoemd in Artikel 21 Lid 2; en
 - dit werk niet kan worden aangemerkt als overwerk zoals bepaald in Artikel 28 en Artikel 48.
- Lid 2 De onaangename-urentoeslag:
- bedraagt per uur 30% van het uurloon; en
 - wordt betaald bovenop het feitelijk loon.
- Als er sprake is van een deeltijd arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd overeenkomstig Artikel 5 Lid 1 b, betaalt de werkgever onaangename-urentoeslag voor de meerdere uren boven 3 uren, 6 uren of de 50% van het vastgelegde arbeidspatroon zoals vermeld in Artikel 22 Lid 6.
- Lid 3 Van de regeling in lid 1 kan alleen gebruik worden gemaakt als de werkgever en de werknemer dit samen zijn overeengekomen. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
- De afspraak moet uiterlijk een dag vóór de werkzaamheden worden gemaakt.
 - Samenloop met overwerk in de zin van Artikel 28 is niet toegestaan, tenzij het oogstwerkzaamheden betreft.

Artikel 50 Prestatietoeslag

- Lid 1 De werkgever kan de werknemer, van wie hij een extra prestatie of inspanning vraagt, een toeslag op het loon betalen. Dit geldt niet als de werkzaamheden in akkoord worden uitgevoerd.
- Lid 2 De in lid 1 bedoelde toeslag bedraagt per werknemer ten hoogste 3% van het feitelijk loon.
- Lid 3 Dit artikel is per 1 mei 2016 vervallen. De werknemer aan wie vóór 1 mei 2016 een prestatietoeslag is toegekend, behoudt de aanspraak op deze prestatietoeslag voor de duur dat de extra prestatie of inspanning van de werknemer wordt gevraagd.

Artikel 51 Toeslag speciale vakkennis voor andere dan landbouwwerkzaamheden

- Aan de werknemer in functiegroepen D, E en F kan in de volgende gevallen een toeslag worden betaald van ten hoogste 20%:
- a. als de werknemer werkzaamheden met grondverzetmachines verricht.
 - b. als de werknemer andere dan landbouwwerkzaamheden verricht, waarvoor speciale vaardigheid en kennis vereist is.

Artikel 52 Reiskosten woning-werk

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

Lid 2 De in lid 1 bedoelde afstandsvergoeding is:

Soort vervoer	Afstand woning werknemer tot bedrijf werkgever of plaats waar gewerkt wordt	Vergoeding
Eigen vervoermiddel	5 tot en met 10 km	€ 1,70 per dag
Eigen vervoermiddel	11 tot en met 15 km	€ 2,25 per dag
Eigen gemotoriseerd voertuig	16 km of meer	€ 0,17 per kilometer
Carpoolen Hiervan is sprake als in overleg met de werkgever gebruik gemaakt wordt van één auto en met deze auto één of meerdere mede-werknemers worden vervoerd	5 km of meer	€ 0,31 per kilometer

Lid 3 In aanvulling op lid 2 is de vergoeding voor het reizen van het huis van de werknemer met een eigen vervoermiddel, naar een werklocatie die afwijkt van de bedrijfslocatie van de werkgever, voor de meerdere kilometers dan de normale woon-werkafstand € 0,33 per km. De werkgever is gerechtigd een vervoermiddel in de vorm van een personenauto of bedrijfsauto aan te wijzen.

Lid 4 Werkgever en werknemer mogen van de cao afwijkende afspraken maken, mits de afspraken qua niveau gelijkwaardig zijn aan de afspraken in de cao en schriftelijk vastgelegd worden.

Lid 5 Als de werknemer naar een verder van het bedrijf gelegen woonplaats verhuist, bepalen de werkgever en de werknemer in onderling overleg de afstandsvergoeding. Dit gebeurt met inachtneming van het bepaalde in de voorgaande leden.

Lid 6 De hiervoor vermelde vergoedingen gelden voor elke gewerkte dag, ongeacht het aantal arbeidsuren dat op die dag is gewerkt, behoudens het bepaalde in Artikel 48 Lid 4.

Lid 7 Als de werkgever conform lid 3 een vergoeding betaalt van € 0,33 per km is deze hogere vergoeding feitelijk ook bedoeld voor de reiskosten waarvoor de werkgever een lagere kilometervergoeding heeft gegeven dan € 0,19 per km. Voor meer informatie zie www.belastingdienst.nl zoek op "auto en vervoer". Klik op "eigen vervoer".

Artikel 53 Reistijdenvergoeding

Lid 1 De werkgever vergoedt de normale reistijd van de woning van de werknemer naar het bedrijf van de werkgever en omgekeerd:

- op basis van het feitelijke loon;
- met uitzondering van het eerste halfuur heenreis en het eerste halfuur terugreis. Deze reistijd wordt niet als arbeidstijd aangemerkt.

De bepalingen in dit lid gelden niet voor nieuwe medewerkers die na 9 oktober 2017 in dienst komen. Het betreft alle functies, met uitzondering van de functies in de functiefamilie "uitvoering", zie hiervoor het functieraster in bijlage IX. Gedurende de periode 9 oktober 2017 tot en met 8 oktober 2018 dient de werkgever deze nieuwe dienstverbanden te melden aan de paritaire commissie Loonwerk. (paritaire.commissie@actor.nl).

- Lid 2 De werkgever vergoedt de normale reistijd van de woning van de werknemer naar de door de werkgever aangewezen plaats waar de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd en omgekeerd:
- op basis van het feitelijke loon;
 - met uitzondering van het eerste halfuur heenreis en het eerste halfuur terugreis.
- Van de heenreis en terugreis wordt telkens maximaal een uur aangemerkt als reistijd. De extra benodigde reistijd wordt gerekend tot de arbeidstijd. Als deze extra reistijd buiten de normale arbeidstijd valt, wordt deze tijd aangemerkt als overwerk en vergoed overeenkomstig Artikel 48.
- Lid 3 Lid 2 is ook van toepassing als het bedrijf van de werkgever alleen geldt als opstap- of poolplaats voor gezamenlijk vervoer per (bedrijfsauto) naar de plaats waar de werkzaamheden worden uitgevoerd.
- Lid 4 De werknemer die in overleg met de werkgever met een auto één of meerdere medewerkers vervoert, krijgt de reistijd volledig vergoed tegen het feitelijke loon. Dit geldt in afwijking van de leden 1 en 2.
- Lid 5 Als de werknemer naar een woonplaats verhuist die verder van het bedrijf ligt, is de werkgever niet verplicht de reistijdenvergoeding aan te passen.

Artikel 54 Verlof en reisvergoeding

- Lid 1 De werkgever stelt de werknemer die gehuisvest is zoals bedoeld in Artikel 58, in de gelegenheid eens per week (van vrijdagavond na het einde van de vastgestelde arbeidstijd tot de eerste reisgelegenheid maandagochtend) naar zijn woonplaats te gaan. Bij werkzaamheden in het buitenland kan in onderling overleg een andere regeling worden overeengekomen.
- Lid 2 De werkgever betaalt de reiskosten die uit dit verlof voortvloeien (uitgaande van de tweede of daarmee gelijk te stellen reisklasse). De werkgever kan de werknemer tijdens de reis een verblijfsvergoeding verstrekken overeenkomstig Artikel 58 Lid 3.

Artikel 55 Bereikbaarheidsvergoeding

- Lid 1 De werkgever betaalt de werknemer een vergoeding voor de tijd die hij voor het bedrijf bereikbaar moet zijn als:
- de werkgever en de werknemer schriftelijk zijn overeengekomen dat de werknemer buiten de voor hem vastgestelde arbeidstijd bereikbaar is voor het bedrijf om onverwachts dringende werkzaamheden te verrichten; en
 - de werknemer verplicht is aan een oproep van de werkgever gehoor te geven.
- Lid 2 De vergoeding bedraagt € 12,80 per etmaal of deel van het etmaal.
- Lid 3 De bereikbaarheidsvergoeding geldt niet voor de werknemer in functiegroep G en hoger.

Artikel 56 Werkkleding en kledingvergoeding

- Lid 1 De werkgever is verplicht om de werknemer voor zover wettelijk vereist:
- deugdelijke beschermings- en beschuttingsmiddelen ter beschikking te stellen; en
 - ervoor te zorgen dat deze regelmatig afdoende worden gereinigd.
- De werknemer is verplicht de beschermings- en beschuttingsmiddelen die de werkgever ter beschikking heeft gesteld:
- doelmatig te gebruiken,
 - zorgvuldig te beheren en
 - de voorschriften betreffende de beveiliging nauwkeurig in acht te nemen.
- Lid 2 De werkgever geeft de werknemer in bruikleen drie werkpakken per jaar of verstrekt aan de werknemer een vergoeding voor slijtage van zijn eigen werkkleding van € 3,70 per week.
- Lid 3 De werkgever verstrekt de werknemer uit veiligheidsoverwegingen twee paar werkschoenen per jaar. Een nieuw paar schoenen wordt verstrekt na inlevering van het oude paar. De werknemer is verplicht de werkschoenen te dragen.
- Lid 4 Dit artikel is alleen van toepassing op de werknemer die een functie uitoefenen die behoort tot de functiefamilie "Uitvoering" of "Techniek".

Artikel 57 Telefoonvergoeding

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

Artikel 58 Huisvesting

- Lid 1 Als de werknemer vanwege de afstand niet elke avond naar zijn woning terug kan keren, regelt de werkgever in overleg met de werknemer passende huisvesting.
- Lid 2 De kosten van voeding en huisvesting komen voor rekening van de werkgever.
- Lid 3 Voor kleine verteringen tijdens de reis en huisvesting verstrekt de werkgever een verblijfsvergoeding van € 6,85 per dag, tenzij de werkgever de kosten volledig betaalt.

HOOFDSTUK 8. Vakantie en verlof

§1 Vakantie

Artikel 59 Vakantiedagen

Per 1 januari 2012 is de vakantiewetgeving veranderd. Door de nieuwe wetgeving ontstaat er verschil in behandeling tussen de wettelijke vakantiedagen en de bovenwettelijke vakantiedagen. Dit heeft ook gevolgen voor de opbouw van de vakantiedagen.

- Lid 1 Opbouw van wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen:
- De werknemer met een volledige werkweek bouwt per maand 1,6667 wettelijke vakantiedag op. Dit betekent 20 wettelijke vakantiedagen op jaarbasis.
 - Tot 1 januari 2017 bedraagt de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen voor de werknemer met een volledige werkweek :
 - die 18 jaar of ouder is: per maand 0,4167 bovenwettelijke vakantiedag. Dit betekent 5 bovenwettelijke vakantiedagen op jaarbasis.
 - die jonger is dan 18 jaar: per maand 0,6667 bovenwettelijke vakantiedag. Dit betekent 8 bovenwettelijke vakantiedagen op jaarbasis.

De leeftijd aan het begin van het kalenderjaar is bepalend.

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

Met ingang van 1 januari 2017 bedraagt de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen voor de werknemer met een volledige werkweek:

- die 18 jaar of ouder is: per maand 0,5 bovenwettelijke vakantiedag. Dit betekent 6 bovenwettelijke vakantiedagen op jaarbasis,.
- die jonger is dan 18 jaar: per maand 0,75 bovenwettelijke vakantiedag. Dit betekent 9 bovenwettelijke vakantiedagen op jaarbasis.

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

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

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

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

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

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

- Lid 4
- a. De werknemer van 18 jaar of ouder kan van de dagen die zijn opgebouwd op grond van lid 1, 15 aaneengesloten dagen opnemen, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich hiertegen verzetten. Als de bedrijfsomstandigheden zich verzetten tegen het opnemen van vakantiedagen over een aaneengesloten periode, heeft de werknemer met een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of meer recht op 10 aaneengesloten vakantiedagen.
 - b. De werknemer van 18 jaar of ouder met kwalificatieplichtige kinderen jonger dan 18 jaar:
 - mag tijdens de schoolvakantie in de zomer 10 aaneengesloten vakantiedagen opnemen.
 - kan niet verplicht worden om te werken in het weekend direct voorafgaand of direct aansluitend op deze 10 dagen.
 - c. De werknemer jonger dan 18 jaar kan van de dagen die zijn opgebouwd op grond van lid 1 sub b 18 aaneengesloten vakantiedagen opnemen, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich hiertegen verzetten. In dat geval kan de werknemer ten minste 15 aaneengesloten vakantiedagen opnemen.
 - d. Op de vakantiedagen worden feest- en gedenkdagen zoals bedoeld in Artikel 26 c en Artikel 26 d en Artikel 26 e, in mindering gebracht.
- Lid 5 De werkgever heeft het recht om 2 vakantiedagen tijdig aan te wijzen.
- Lid 6 De werknemer heeft het recht om één keer per 2 jaar 35 vakantiedagen aaneengesloten op te nemen. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:
- a. De werknemer heeft voor de aanvang van deze verlofperiode voldoende vakantiedagen opgebouwd.
 - b. De werknemer heeft het verzoek ten minste 12 maanden voor aanvang van de verlofperiode bij de werkgever ingediend en de periode is in overleg tussen de werkgever en de werknemer vastgesteld. Indien op grond van artikel 7:640A BW een deel van het benodigde aantal vakantiedagen zou vervallen per 1 juli, wordt de vervaltermijn voor die dagen verlengd tot en met het einde van de geplande verlofperiode.
 - c. Het bedrijfsbelang en met name de planning van werkzaamheden verzetten zich niet tegen het verlof.
- Lid 7 De werknemer mag op vakantiedagen geen betaalde arbeid voor derden verrichten.
- Lid 8 De werkgever en de werknemer kunnen in onderling overleg besluiten dat bovenwettelijke vakantiedagen die niet zijn opgenomen, worden uitbetaald.

Artikel 60 Onderscheid wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen

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

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

- Lid 1 Voor het saldo aan vakantiedagen dat opgebouwd werd tot en met 31 december 2011, blijft de oude verjaringstermijn van toepassing. Dit saldo moet apart worden opgenomen in de administratie van de werkgever.
- Lid 2 Met ingang van 1 januari 2012 brengt de werkgever, in de administratie van opgebouwde en opgenomen vakantiedagen, naast het saldo zoals genoemd in lid 1, onderscheid aan naar wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen.

- Lid 3 De werknemer vraagt een vakantiedag of vakantieperiode schriftelijk aan. De werknemer ontvangt schriftelijk de toestemming of afwijzing over het opnemen van de vakantiedag(en).
- Lid 4 Bij opname van vakantiedagen worden de dagen die het eerst dreigen te vervallen of te verjaren, het eerste benut voor opname. Zie bijlage X met schema's voor de volgorde.

Artikel 61 Vakantiedagen tijdens ziekte alsmede tijdens verzuim zonder loonbetaling

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

§2 Verlof

Artikel 62 Kort verzuim met behoud van loon

- Lid 1 De werkgever is in de volgende gevallen verplicht de werknemer op zijn verzoek vrij te geven en het feitelijke loon, verhoogd met de voor hem geldende vaste toeslagen per week door te betalen:
- a. gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e) of eigen inwonende kinderen of inwonende ouders of schoonouders.
 - b. 2 dagen:
 1. bij het huwelijk van de werknemer;
 2. bij de bevalling van de echtgenote van de werknemer: de dag van de bevalling en de eerst daarop volgende werkdag;
 3. bij adoptie van een kind door de werknemer.
 - c. 1 dag:
 1. bij het huwelijk van eigen of pleegkinderen, ouders, broers of zussen van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e), voor zover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond;
 2. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van de werknemer, ouders of schoonouders;
 3. bij het overlijden van uitwonende eigen kinderen of pleegkinderen, van kleinkinderen, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders of grootouders van de werknemer;
 4. bij de begrafenis of crematie van:
 - uitwonende eigen of pleegkinderen van de werknemer;
 - kleinkinderen, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, broers of zussen van de werknemer;
 - grootouders en aangehuwde broers en zussen van de werknemer, mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond;
 5. op een bijzondere nationale feestdag, wanneer deze officieel als zodanig is aangewezen en voor zover er in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet al een regeling voor deze dag is getroffen;
 6. bij verhuizing vanwege de uitoefening van de functie.
 - d. de werkelijke benodigde tijd, maximaal 15 uren per kalenderjaar: voor noodzakelijke medische verzorging die niet buiten werktijd kan plaatsvinden. Als de werkgever erom vraagt, moet de werknemer een schriftelijke verklaring overleggen waaruit blijkt dat het bezoek uitsluitend onder werktijd kon plaatsvinden.
 - e. de werkelijke benodigde tijd, maximaal 1 dag: wanneer er sprake is van een wettelijk voorschrift of een verplichting die de overheid zonder geldelijke vergoeding heeft opgelegd die de werknemer persoonlijk moet nakomen.
 - f. De werknemer heeft recht op loondoorbetaling wegens een gebeurtenis zoals bedoeld in sub a. tot en met e. voor zover hij die daadwerkelijk heeft bijgewoond.

- Lid 2 Een levenspartner wordt gelijkgesteld aan een echtgeno(o)t(e). De levenspartner is degene met wie de werknemer een duurzaam samenlevingsverband is aangegaan.
- Lid 3 Waar in dit artikel huwelijk staat, kan ook geregistreerd partnerschap worden gelezen.
- Lid 4 Overeenkomstig artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer in de hierna te noemen gevallen recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd als hij zijn werk niet kan verrichten. Als de werknemer een beroep doet op dit verlof en het betreft redenen die niet tevens onder lid 1 van dit cao-artikel vallen, dan wordt in afwijking van artikel 4:6 van de Wet arbeid en zorg de benodigde tijd in mindering gebracht op de bovenwettelijke vakantiedagen.
Bovenstaande geldt voor:
- a. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:
 1. de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 2. het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.
 - b. een door de wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kan plaatsvinden;
 - c. de uitoefening van het actief kiesrecht.

Artikel 63 Kort verzuim zonder doorbetaling van loon

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

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

Van de onder 1 en 2 genoemde activiteiten bedraagt het verlof voor andere activiteiten dan het bezoeken van statutaire vergaderingen van deze organen per jaar maximaal 3 dagen.

Artikel 64 Prepensioneringsverlof

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

Artikel 65 Scholing

De werknemer heeft recht op een zodanige scholing dat hij in staat is zijn functie adequaat uit te oefenen. Hij heeft het recht om de scholing bij de werkgever aan te vragen. Op bedrijfsniveau kunnen afspraken worden gemaakt over de terugbetaling van scholingskosten.

1. De werknemer die een wettelijk verplichte of direct met bedrijfscertificering samenhangende cursus c.q. scholing volgt, die noodzakelijk is voor de uitoefening van de eigen functie, heeft recht op het feitelijk loon over de cursusedagen. De werkgever betaalt de cursuskosten.

2. De individuele werknemer, die op verzoek van de werkgever een cursus c.q. scholing volgt specifiek in het belang van het bedrijf, heeft recht op het feitelijk loon over de cursusedagen. De werkgever betaalt de cursuskosten.
3. Voor niet onder lid 1 of 2 genoemde cursussen c.q. scholing, welke in gezamenlijk belang zijn van werkgever en werknemer, stelt de werknemer zelf de benodigde tijd beschikbaar. De werkgever betaalt de cursuskosten.
4. De werknemer die een cursus c.q. scholing wenst te volgen, zonder dat sprake is van een gezamenlijk belang, heeft recht op opname van vrije dagen en/of roostervrije-dagen, mits hij deze dagen tijdig bij de werkgever aanvraagt en dit niet strijdig is met het bedrijfsbelang.

§3 Arbeid en zorg

Artikel 66 Zwangerschaps-, bevallings- en adoptieverlof

Bij zwangerschap en bevalling heeft de vrouwelijke werknemer recht op verlof en een uitkering zoals bedoeld en onder de voorwaarden zoals bepaald in hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg. In geval van adoptie hebben zowel de mannelijke als de vrouwelijke werknemer recht op onbetaald verlof overeenkomstig hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg.

De werkgever is niet verplicht het loon door te betalen.

De werknemer ontvangt een uitkering op grond van genoemde wet.

Artikel 67 Ouderschapsverlof

De werknemer heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof zoals bedoeld en onder de voorwaarden zoals bepaald in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg.

Artikel 68 Kraamverlof

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

Artikel 69 (Kortdurend of langdurend) zorgverlof

Lid 1 De werknemer heeft recht op kortdurend zorgverlof zoals bedoeld en onder de voorwaarden zoals bepaald in hoofdstuk 5, afdeling I van de Wet arbeid en zorg. Gedurende het kortdurend zorgverlof heeft de werknemer recht op 70% van het voor hem geldende loon, tenzij dat minder is dan het voor hem geldende wettelijke minimumloon. In dat geval heeft de werknemer recht op het voor hem geldende wettelijk minimumloon.

Lid 2 De werknemer heeft recht op langdurend onbetaald zorgverlof zoals bedoeld en onder de voorwaarden zoals bepaald in hoofdstuk 5, afdeling II van de Wet arbeid en zorg. Tijdelijk minder werken kan een optie zijn. De werkgever en werknemer kunnen ook in lijn met of afwijkend van wat bepaald is in de Artikel 24 en Artikel 48 meeruren of overuren inzetten.

- Lid 3 De werknemer die kortdurend of langdurend zorgverlof wenst treedt hierover tijdig in overleg met de werkgever om hierover afspraken te maken.
Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd en bevatten:
- een indicatie van de duur;
 - de omvang in uren per week / dag;
 - hoe het verlof gecombineerd kan worden met de arbeidstijden.

HOOFDSTUK 9. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 70 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht

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

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

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

- Lid 1 Bij de vaststelling van de hoogte van het naar tijdruimte vastgestelde loon, zoals genoemd in de leden van dit artikel, gelden de bepalingen van artikel 7:629 BW. Ingevolge artikel 7:629 BW is het recht op loon bij ziekte het loon waar de werknemer aanspraak op had kunnen maken, als hij niet arbeidsongeschikt was geworden.
- Lid 2 Als de arbeidsovereenkomst tijdens de arbeidsongeschiktheid eindigt, heeft de werknemer na afloop van de arbeidsovereenkomst:
- geen recht op de wettelijke loondoorbetaling zoals genoemd in artikel 7:629 BW; en
 - geen recht op de aanvullingen die in dit artikel staan vermeld.
- Lid 3 De volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemer, die binnen de eerste 2 jaar van arbeidsongeschiktheid de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) instroomt, heeft tevens recht op de aanvullingen op de loondoorbetalingsverplichting zoals in de hierna bedoelde leden is vermeld.
- Lid 4 Loondoorbetalingsverplichtingen eerste periode van 26 weken:
- a. Bij arbeidsongeschiktheid is de werkgever verplicht de werknemer de eerste 26 weken van de wettelijke periode, zoals genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon door te betalen en een aanvulling tot 100 % van het naar tijdruimte vastgestelde loon te verstrekken.
 - b. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
- Lid 5 Loondoorbetalingsverplichtingen tweede periode van 26 weken:
- a. Bij arbeidsongeschiktheid is de werkgever verplicht de werknemer de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode, zoals genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon door te betalen en een aanvulling tot 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon te verstrekken.
 - b. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
- Lid 6 Loondoorbetalingsverplichtingen tweede jaar:
- a. Bij arbeidsongeschiktheid is de werkgever verplicht de werknemer het 2e jaar van de wettelijke periode, zoals genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon door te betalen en een aanvulling tot 75% van het naar tijdruimte vastgestelde loon te verstrekken.
 - b. Als de werknemer voldoende medewerking verleent aan de re-integratieverplichtingen volgens de WVP wordt de aanvulling als bedoeld onder a. verhoogd tot 85% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.

- Lid 7 Loondoorbetalingsverplichtingen werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is: De werknemer die - in aansluiting op de periode van arbeidsongeschiktheid zoals genoemd in lid 6 van dit artikel of eerder als dit objectief is vastgesteld volgens het UWV - minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt maximaal 5 jaar 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon zolang de arbeidsovereenkomst gecontinueerd wordt. Zie voor de ontslagmogelijkheid Artikel 13.
- Lid 8 Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvulling op de loondoorbetalingsverplichting zoals bedoeld in de vorige leden geldt, dat de werknemer niet meer ontvangt dan het overeengekomen naar tijdruimte vastgestelde loon.
- Lid 9 De werkgever is verplicht de Ziektewetuitkering volledig uit te keren, als:
- deze uitkering via de werkgever wordt uitgekeerd en
 - de uitkering na aftrek van de voorgeschreven inhoudingen hoger is dan het voor de werknemer geldende loon.
- Lid 10 a. De werkgever mag de betalingsverplichtingen die voortvloeien uit lid 1 tot en met 9 opschorten zolang de werknemer zich niet houdt aan de voorschriften voor het verstrekken van inlichtingen die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen. De werkgever stelt, binnen 4 dagen nadat het vermoeden is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen, de werknemer op de hoogte van het opschorten van de loonbetaling.
- b. Wanneer de werkgever de werknemer niet binnen 4 dagen heeft ingelicht kan de werkgever geen beroep meer doen op loonopschorting.
- Lid 11 Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht als de werknemer in verband met zijn arbeidsongeschiktheid ten aanzien van één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving heeft. Als de werknemer zijn recht op schadevergoeding ter hoogte van het bedrag van de in dit artikel geregelde loondoorbetalingen en aanvullingen aan de werkgever overdraagt, keert de werkgever aan de werknemer voorschotten uit ter hoogte van de loondoorbetalingen en aanvullingen, die de werknemer zou hebben ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding had gehad. De op deze wijze door de werknemer ontvangen voorschotten worden verrekend als de werkgever van de derde(n) schadevergoeding ontvangt.
- Lid 12 Als er een derde aansprakelijk gesteld kan worden voor de arbeidsongeschiktheid van een werknemer heeft de werkgever een zelfstandig verhaalsrecht op grond van artikel 6:107a BW.
- Lid 13 Er bestaan ziekteverzuimverzekeringen. Deze verzekeringen bieden een basispakket aan voor de werkgever en een pluspakket voor de werknemer. Zo biedt Sazas hiervoor een product aan zie: www.colland.nl.
- Lid 14 Zie voor uitzonderingen Artikel 72 .

Artikel 71 Verzuimbegeleiding

De werknemer maakt tijdens de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid aanspraak op verzuimbegeleiding die voortvloeit uit de Wet verbetering poortwachter (Wvp).

Artikel 72 Geen doorbetalingsverplichting werkgever

De werknemer heeft de rechten uit Artikel 70 niet:

- a. Als de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of als de ziekte het gevolg is van een gebrek waarover hij tijdens een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt zodat de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- b. Voor de tijd gedurende welke hij zich niet aan de controlevoorschriften heeft gehouden;
- c. Zolang hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond weigert passende arbeid te verrichten voor zijn werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van de uitvoeringsinstelling aangewezen derde;
- d. Als hij niet meewerkt aan het verhalen van de onkosten op derden;
- e. Als er een oorzakelijk verband bestaat tussen de arbeidsongeschiktheid en het vervullen van betaalde arbeid voor derden, waarvoor de werkgever geen schriftelijke toestemming heeft verleend.

Artikel 73 Gemoedsbezwaarden

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

HOOFDSTUK 10. Arbeidsomstandigheden en veiligheidsvoorschriften

§1 Arbeidsomstandigheden

Artikel 74 Maatwerkregeling arbodienstverlening

- Lid 1
- a. De werkgever kan deskundige bijstand bij het beleid op het terrein van arbeidsomstandigheden, verzuim en vroege re-integratie organiseren door zich aan te sluiten bij het branchepakket van:
- SAZAS of
 - De Amersfoortse / Arboned.
- Dit is geregeld in artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet.
- b. Een werkgever die zich heeft aangesloten bij het branchepakket als bedoeld onder a. voldoet aan de wettelijke eis dat hij beschikt over een gecertificeerde bedrijfsarts voor:
- medische beoordelingen in het kader van de verzuimbegeleiding en voor de uitvoering van wettelijke taken in het kader van de Wet verbetering poortwachter;
 - de uitvoering van het (vrijwillig) periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (indien van toepassing);
 - de uitvoering van aanstellingskeuringen (indien van toepassing);
 - het houden van een arbeidsomstandighedenspreekuur voor werknemers.
- c. De werkgever kan ervoor kiezen zich niet aan te sluiten bij één van de onder a. genoemde branchepakketten. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:
- De werkgever vraagt vooraf dispensatie aan bij de cao-partijen.
 - De werkgever kan aantonen dat hij gelijkwaardige afspraken heeft gemaakt overeenkomstig de Arbeidsomstandighedenwet.
- d. Er is een branche-RI&E ontwikkeld voor de sector mechanisch loonwerk. De branche-RI&E kan worden opgevraagd bij Stigas (een onderdeel van Colland) en is te downloaden via www.stigas.nl. Partijen stemmen in met deze RI&E-methodiek. Het branche specifieke RI&E-instrument is:
- aan de hand van de laatste inzichten ontwikkeld;
 - overeenkomstig het model zoals bedoeld in artikel 2.14b, tweede lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit;
 - en dus actueel, volledig en betrouwbaar.
- Als een bedrijf deskundige hulp inkoop bij een gecertificeerde arbodienst, dan kunnen ook elders werkzame gecertificeerde deskundigen worden ingehuurd voor het uitvoeren en toetsen van een RI&E overeenkomstig artikel 14 lid 1 sub a van de Arbeidsomstandighedenwet.
- Deze mogelijkheid geldt ook als gebruik wordt gemaakt van de maatwerk-regeling.
- e. De werkgever legt de in het bedrijf uitgevoerde branche-RI&E en het plan van aanpak ter toetsing voor aan een of meer gecertificeerde kerndeskundigen bij het betreffende branchepakket.
- Dit kan een bedrijfsarts, arbeids- en organisatiedeskundige, veiligheids-kundige of arbeidshygiënist zijn. De RI&E en het plan van aanpak worden samen met het advies van de kerndeskundige(n) ter instemming aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging voorgelegd.
- Deze toetsing kan vervallen, als een bedrijf in de sector mechanisch loonwerk:
- in de regel 25 medewerkers of minder heeft en
 - gebruikmaakt van de branche-RI&E van de sector mechanisch loonwerk.

- Lid 2 Als de werkgever de wettelijk verplichte deskundige hulp anders wil organiseren dan zoals bepaald in lid 1, dan:
- is hij verplicht de bepalingen van de vangnetregeling in artikel 14a van de Arbeidsomstandighedenwet na te leven,
 - tenzij hij een ondernemingsovereenkomst afsluit met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, overeenkomstig de maatwerkregeling in artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet.
- Lid 3 Klachten over de manier waarop de deskundige hulp wordt geregeld, kunnen worden gemeld bij de Sectorcommissie Loonwerk.
- Lid 4 Partijen hechten aan het tot stand brengen van een zo goed mogelijk arbobeleid in de sector en streven er voortdurend naar een adequate en op de sector toegesneden vorm van deskundige ondersteuning voor werkgevers en werknemers aan te bieden.

Artikel 75 Arbeidsgezondheidskundig onderzoek

- Lid 1 De werknemer kan voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO/PMO) laten verrichten:

Vanaf 35 t/m 44 jaar	1 maal per 3 jaar
Vanaf 45 t/m 49 jaar	1 maal per 2 jaar
Vanaf 50 jaar	Jaarlijks

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

Artikel 76 Bedrijfshulpverlening

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

Artikel 77 Arbeid door jongeren

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

Artikel 78 Overleg over de aanschaf van machines en werktuigen

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

§2 Veiligheidsvoorschriften

Artikel 79 Veiligheid

- Lid 1 De werkgever dient te zorgen voor voldoende veiligheid in zijn bedrijf. Hierbij dient hij zich te houden aan wat is bepaald in:
- de Arbeidstijdenwet;
 - de Arbeidsomstandighedenwet;
 - de Bestrijdingsmiddelenwet en
 - het Arbeidsomstandighedenbesluit.
- Lid 2 Alleen de werknemer in functiegroep D of hoger kan de opdracht krijgen om met gevaarlijke stoffen te werken. Hij is verplicht de opdracht uit te voeren, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.
- Lid 3 Alleen de werknemer die ervoor gekwalificeerd is, mag werkzaamheden langs de openbare weg verrichten. De werkgever biedt deze werknemer de gelegenheid de cursus 'Veilig werken langs de weg' te volgen.
- Lid 4 Op de werkplek en daar waar brandgevaar is, is roken verboden. Overtreding van dit verbod kan ontslag tot gevolg hebben.
- Lid 5 Voor een veilige uitvoering van de werkzaamheden is de werkgever verplicht de werknemer gratis persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking te stellen. De werknemer is verplicht deze te gebruiken.

HOOFDSTUK 11. Faciliteiten werknemersorganisaties

Artikel 80 Vakbondscontactpersoon

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

Artikel 81 Vakbondsfaciliteiten

- Lid 1 De werkgever biedt binnen de onderneming de gelegenheid om aankondigingen en mededelingen van vakbonden op te hangen op een publicatiebord. De werkgever wordt hiervan vooraf in kennis gesteld.
- Lid 2 Leden van de vakorganisaties, betrokken bij deze cao, kunnen hun werkgever verzoeken om, indien er vrije ruimte binnen de WKR beschikbaar is, de vakbondscontributie als eindheffingsloon aan te wijzen. Zij zullen hiervoor dan een even groot brutoloonbestanddeel inleveren.

HOOFDSTUK 12. Pensioen en Arbeidsmarkt

§1 Pensioen

Artikel 82 Pensioenregeling

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

§2 Arbeidsmarkt

Artikel 83 Stichting Colland Arbeidsmarkt

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

Lid 2 In bijlage II staat meer informatie over de Stichting Colland Arbeidsmarkt.

Artikel 84 Suwas-II

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

Lid 2 In bijlage V staat meer informatie over Suwas II.

Lid 3 Deze regeling eindigt per 1 januari 2018

Artikel 85 Vierdaagse werkweek voor senioren

Lid 1 De werknemer kan vanaf 10 jaar voordat hij de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd¹ bereikt onder voorwaarden gebruik maken van de mogelijkheid om 80% te gaan werken met behoud van 90% van het loon. Werkgevers en werknemers zijn ten behoeve van deze regeling ieder een heffing verschuldigd. Vanaf 1 januari 2008 is de leeftijd voor deelname verhoogd naar 57 jaar.

¹ Voor AOW-leeftijd zie www.svb.nl

- Lid 2 Er geldt een overgangsregeling tot 1-4-2018, waarbij de toetredingsleeftijd geleidelijk is verhoogd van de oorspronkelijke 55 naar 57 jaar:
- Geboren vóór 1-1-1953: deelname mogelijk vanaf 55 jaar;
 - Geboren in de periode 1-1-1953 tot en met 31-12-1953: deelname mogelijk vanaf 56 jaar;
 - Geboren in de periode 1-1-1954 tot en met 31-12-1954: deelname mogelijk vanaf 56,5 jaar;
 - Geboren op/na 1-1-1955: deelname mogelijk vanaf 57 jaar.
- Lid 3 De in lid 1 vermelde regeling is ondergebracht bij de Stichting Colland Arbeidsmarkt. De statuten en reglementen van dit fonds worden geacht onderdeel te zijn van deze cao. Werkgevers en werknemers die onder de werkingssfeer van deze cao vallen, moeten alle verplichtingen uit de statuten en reglementen naleven.
- Lid 4 Zie bijlage VII voor nadere informatie.

Artikel 86 Loosom voor heffingen

- Lid 1 De jaarlijkse heffingen zoals genoemd in Artikel 82, Artikel 83, Artikel 84, Artikel 85 worden berekend over het pensioengevend loon zoals bedoeld in artikel 1 sub g. Als maximum dagloon per dag wordt aangehouden anderhalf maal het maximum premiedagloon in de zin van artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).
- Lid 2 Over de uitkeringen, na het tijdvak van 104 weken zoals bedoeld in artikel 7:629 BW, ingevolge de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) of daarmee naar de aard en strekking gelijk te stellen uitkeringen of loonbetalingen is geen heffing verschuldigd.

HOOFDSTUK 13. Overige bepalingen

Artikel 87 Grensoverschrijdende arbeid

Bij grensoverschrijdende arbeid gelden de algemeen verbindend verklaarde bepalingen van deze cao ten aanzien van:

- a. maximale werktijden en minimale rusttijden;
- b. minimum aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;
- c. minimumlonen, daaronder begrepen vakantietoeslag, vergoedingen voor overwerk, en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfspensioenregelingen;
- d. voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;
- e. gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
- f. beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen vrouwen;
- g. gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie, van toepassing op de ter beschikking gestelde werknemer, die tijdelijk in Nederland arbeid verricht en wiens arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander dan het Nederlandse recht. Onder ter beschikking gestelde werknemer wordt in dit verband verstaan iedere werknemer die gedurende een bepaalde periode werkt in Nederland, dat niet het land is waar die werknemer gewoonlijk werkt.

Een overzicht van de toepasselijke cao-bepalingen is opgenomen in bijlage IV.

Artikel 88 Paritaire commissie Loonwerk

- Lid 1 Er is een paritaire commissie Loonwerk (hierna: commissie), per adres Actor, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden of paritaire.commissie@actor.nl, ingesteld door partijen bij de cao.
- Lid 2 De commissie is bevoegd tot het op verzoek van:
- a. werkgever of werknemer geven van advies over de toepassing van (bepalingen van) de cao conform Artikel 89;
 - b. werkgever of werknemer geven van advies in geschillen over de toepassing van (bepalingen van) de cao conform Artikel 90;
 - c. werkgever verlenen van dispensatie van (bepalingen van) de cao conform artikel 91 als vanwege zwaarwegende argumenten toepassing van (bepalingen van) de cao niet van de werkgever kan worden gevegd en indien naar het oordeel van de paritaire commissie de arbeidsvoorwaarden voor de werknemers voldoende zijn gewaarborgd en de arbeidsvoorwaarden over het algemeen geen mindere aanspraken aan die werknemers verlenen dan voor hen zouden voortvloeien uit het toepassen van deze cao.
- Lid 3 De werkwijze van de paritaire commissie is geregeld in het reglement dat opgenomen is in bijlage XII.

Artikel 89 Uitleg toepassing cao-bepalingen

- Lid 1 De werkgever verstrekt aan de werknemer een exemplaar van het actuele cao-boekje of verwijst de werknemer naar de website www.caoloonwerk.nl.
- Lid 2 De werkgever of de werknemer kan de paritaire commissie, als bedoeld in Artikel 88, verzoeken om uitleg over de toepassing van (bepalingen van) de cao.

Artikel 90 Geschillen over toepassing cao-bepalingen

- Lid 1 De werkgever of de werknemer kan de paritaire commissie, als bedoeld in Artikel 88, verzoeken om een advies in een geschil over de toepassing van (bepalingen van) de cao.
- Lid 2 De paritaire commissie is niet bevoegd tot het behandelen van een geschil waarover bij de rechter een geding aanhangig is gemaakt, of indien het een geschil betreft waarover de rechter al uitspraak heeft gedaan. Dit laat onverlet de mogelijkheid dat de rechter de commissie vraagt hem de zienswijze van de commissie te laten weten.
- Lid 3 Indien de verzoeker en diens wederpartij hier beide mee instemmen, heeft het advies van de paritaire commissie het karakter van een bindend advies. Dit laat onverlet dat de bij het geschil betrokken partijen het geschil alsnog aan de bevoegde rechter ter beoordeling kunnen voorleggen.

Artikel 91 Dispensatie van (bepalingen van) de cao

- Lid 1 De werkgever kan de paritaire commissie, als bedoeld in Artikel 88, verzoeken om dispensatie van (bepalingen van) de cao onder de voorwaarden zoals opgenomen in Artikel 88.
- Lid 2 Het verzoek om dispensatie dient vergezeld te gaan van een positief advies van het medezeggenschapsorgaan of de meerderheid van het personeel als er geen medezeggenschapsorgaan is ingesteld.
- Lid 3 De paritaire commissie verleent ontheffing in geval van zwaarwegende argumenten op grond waarvan toepassing van deze bepalingen redelijkerwijs niet van de verzoeker kan worden gevegd. Van zwaarwegende argumenten kan sprake zijn wanneer de specifieke bedrijfskenmerken van verzoeker op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die onder de cao vallen.
- Lid 4 In het geval de werkgever tevens onder de werkingssfeer van een andere cao valt, overlegt de paritaire commissie met partijen bij die andere cao voordat de paritaire commissie over het verzoek tot dispensatie besluit.
- Lid 5 Ontheffing van de cao geschiedt altijd maximaal voor de duur van de looptijd van de cao. Indien de werkgever ook daarna ontheffing van (bepalingen van) de cao wenst, dient de werkgever de paritaire commissie hier opnieuw om te verzoeken.

Lid 1 **Tussentijds overleg partijen**

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

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

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

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

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

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

Onderwerpen die worden uitgevoerd en/of medegefinancierd in het kader van Colland Arbeidsmarkt. De belangrijkste onderdelen daarvan zijn:

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

Lid 2 **Scholing**

Tijdens de looptijd van deze cao wordt de mogelijkheid onderzocht van het invoeren van een individueel scholingsbudget voor iedere werknemer. Hiervoor is een budget beschikbaar van € 300.000,00,-. De uitvoering van de pilot wordt nader uitgewerkt door de sectorcommissie Loonwerk.

Lid 3 **Private aanvulling WW/WGA**

Partijen bij de cao beogen de duur en de opbouw van de WW en de WGA te repareren, waarbij de volledige premie voor rekening van de werknemer komt, conform de door de hiertoe in het kader van Colland ingestelde werkgroep gemaakte afspraken en onder de voorwaarde dat de leden van de werknemersorganisaties hiermee instemmen.

De in het kader van de private aanvulling WW/WGA door de Colland-werkgroep gemaakte afspraken zullen vastgelegd worden in een aparte cao overeen te komen door partijen bij de cao en de sociale partners van de andere deelnemende agrarische sectoren met een looptijd van 5 jaar.

Lid 4 **Seniorenregeling**

De cao biedt de mogelijkheid aan de werknemer om vanaf 10 jaar voor de voor hem geldende AOW leeftijd onder voorwaarden gedurende een periode van 5 jaren 80% te werken met behoud van 90% van het loon en pensioenopbouw over 90% loon. De regeling zal door partijen extra onder de aandacht worden gebracht.

Lid 5 **Reistijdvergoeding**

Partijen bij de cao zullen het aantal meldingen gedaan tot en met 8 oktober 2018 inventariseren.

Lid 6 **Garantiebanen**

In de sector Loonwerk zullen 50 vaste banen worden gerealiseerd conform het sociaal akkoord 2013 voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking.

Hieronder worden verstaan:

- Wajongers met arbeidsvermogen.
- Werkzoekenden met een arbeidsbeperking die vallen onder de verantwoordelijkheid van gemeenten (Participatiewet) die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen.
- Mensen met een Wsw-indicatie.
- Mensen met een WIW- of ID baan.

Lid 7 **Naleving**

Partijen gaan tijdens de looptijd van deze cao aandacht besteden aan de naleving van de cao. Hiertoe is een P&O scan ontwikkeld waarmee werkgevers gestimuleerd worden de cao-bepalingen correct na te leven. Daarnaast is het mogelijk om (geanonimiseerde) meldingen in te dienen. Tevens worden de resultaten uit de P&O scan vevat in een cijfermatig overzicht en verstrekt aan de sectorcommissie.

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

Pensioen

Pensioen is het eerste cluster en bestaat uit het fonds BPL, dat zelfstandig functioneert. De BPL regeling wordt toegelicht in bijlage III.

Verzekeren

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

Arbeidsmarkt

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

Het cluster biedt werkgevers en werknemers:

- Scholing: Colland Arbeidsmarkt wil de deelname van werknemers in de agrarische sector aan cursusonderwijs stimuleren en subsidieert onder bepaalde voorwaarden deelname aan een groot aantal cursussen. Deze subsidie is ingaande cursusseizoenen 2011-2012 gestaakt. De bijdrage voor de BBL-regeling blijft bestaan.
- Seniorenregeling: voor bepaalde groepen oudere werknemers in de agrarische sector geldt een seniorenregeling. Afhankelijk van de sector kunnen oudere werknemers via deze regeling tegen gunstige voorwaarden één dag per week minder gaan werken.
- SUWAS II (Stichting Uitvoering WW-aanvulling Agrarische Sectoren): oudere werknemers komen bij arbeidsongeschiktheid of werkloosheid niet meer in aanmerking voor vervroegde uittreding (VUT). Hier kan een tijdelijke aanvulling op de uitkering worden aangevraagd. Deze regeling vervalt per 1-1-2018.
- Overbruggingsfonds: het Overbruggingsfonds is bedoeld voor werkgevers en werknemers in de agrarische sector die gebruik willen maken van een overbruggingsregeling voor onwerkbaar weer. Er zijn in diverse cao's vaste vergoedingsbedragen per dag vastgesteld.

De premie voor het fonds 'Colland Arbeidsmarkt' bedraagt in 2017 en 2018 totaal: 0,76 %. De premie voor 2019 is nog niet bekend. Onderdeel van deze heffing vormt de premie voor de seniorenregeling die voor het jaar 2017 en 2018 zowel voor de werkgever als de werknemer op 0,0 procent gesteld.

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

Meer uitgebreide informatie over deze regelingen en premies is te vinden op de website van Colland www.colland.nl onder het kopje 'Arbeidsmarkt' en op de website van BPL www.bplpensioen.nl en de websites van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties. Zie ook de bijlage III, bijlage V, bijlage VI en bijlage VII hierna.

Voor werknemers in de agrarische en groene sector geldt de pensioenregeling Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL Pensioen). Een werknemer die in dienst is bij een werkgever die aangesloten is bij het pensioenfonds, neemt verplicht deel aan de pensioenregeling. De deelname gaat in op de eerste dag van de maand waarin de werknemer 21 jaar wordt.

De pensioenregeling is een middelloonregeling. Dit is een regeling waarbij elk dienstjaar een vast percentage van de pensioengrondslag aan pensioen wordt opgebouwd.

Het pensioen van BPL bestaat uit:

- Ouderdomspensioen – vanaf pensioneringsdatum tot overlijden;
- Partnerpensioen – uitkering voor de (ex)partner als de deelnemer overlijdt;
- Tijdelijk extra partnerpensioen – uitkering voor de partner;
- Wezenpensioen – uitkering voor de kinderen tot 24 jaar als de deelnemer overlijdt.

Het is mogelijk om de pensioenregeling af te stemmen op de persoonlijke situatie.

De pensioenrichtleeftijd is 67 jaar (dit wordt per 1-1-2018 68 jaar) , maar het is mogelijk om het pensioen eerder in te laten gaan (vanaf de leeftijd van 60 jaar). Het is eveneens mogelijk een deel van het opgebouwde ouderdomspensioen om te ruilen in extra partnerpensioen of andersom. Om gebruik te maken van deze mogelijkheden dient de deelnemer contact op te nemen met de uitvoerder waarvan u onderstaand de gegevens aantreft. Het pensioen wordt dan herrekend naar de voorkeursituatie van de deelnemer. De werknemer kan de opbouw van zijn pensioen inzien door in te loggen met een daartoe verstrekte inlogcode op de website van BPL.

Uitvoering regeling

De pensioenregeling wordt uitgevoerd door TKP Pensioen te Groningen. Voor meer informatie kan contact worden opgenomen met het Klant Contact Center via telefoonnummer: 050 - 522 40 00 (werkgevers) en 050 – 522 30 00 (werknemers). Zie voor meer informatie ook de website: www.bplpensioen.nl.

Onderwerpen WagwEU	Van toepassing zijnde cao-artikelen/-leden
Algemeen	Artikel 1 Begripsbepalingen met uitzondering van lid 1, sub g., h., i. en o. Artikel 2 Werkingsfeer, lid 1 met uitzondering van sub d.
Maximale werktijden en minimale rusttijden	Artikel 21 Begin en eind van de werktijd Artikel 22 Normale arbeidstijden Artikel 24 Verschuiving van de arbeidstijd, lid 1 Artikel 25 Maximum arbeidstijd inclusief overwerk Artikel 26 Arbeid op zaterdag, zondag, feest- en gedenkdagen Artikel 27 5 mei Artikel 28 Overwerk Artikel 29 Ploegendienst
Minimum aantal vakantiedagen	Artikel 59 Vakantiedagen, lid 1 en lid 2 Artikel 62 Kort verzuim met behoud van loon
Minimum loon	Artikel 33 Functiegroepen, lid 5 Artikel 34 Toepassing functiegroepen, lid 1 eerste volzin en lid 4 Artikel 35 Cao-loon, lid 1, lid 3, lid 4, lid 6 en lid 7 Artikel 36 Loon over vakantiedagen Artikel 37 Tariefloon Artikel 40 Werknemers met een gedeeltelijke werkweek Artikel 41 Feest- en gedenkdagen Artikel 46 Vakantietoelage en afrekening vakantierechten, lid 1 Artikel 50 Beloning van overwerk, lid 2 Artikel 49 Toelage voor werk op onaangename uren, lid 1 en lid 2 Artikel 52 Reiskosten woon-werk, lid 1, lid 2, lid 3, lid 6 en lid 7 Artikel 53 Reistijdenvergoeding, lid 1 t/m lid 5
Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers	Artikel 8 Uitzendbureaus
Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk. Beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werkneemster	Artikel 56 Werkkleding en kledingvergoeding met uitzondering van lid 2 Artikel 74 Maatwerkregeling arbodienstverlening, lid 1 sub d. en sub e. Artikel 77 Arbeid door jeugdigen Artikel 79 Veiligheid met uitzondering van de laatste zinssnede van lid 3.
Gelijke behandeling van mannen en vrouwen	Artikel 14 Antidiscriminatie

Oudere werknemers komen bij blijvende en volledige arbeidsongeschiktheid of werkloosheid niet meer in aanmerking voor een uitkering van Suwas-I inzake vervroegde uittreding (VUT). Via Suwas-II (Stichting Uitvoering WW-aanvulling Agrarische Sectoren) kan de oudere werknemer in aanmerking komen voor een aanvulling op de WW-, WIA- of WAO-uitkering. Daarvoor gelden uiteraard bepaalde voorwaarden. Deze regeling eindigt per 1-1-2018.

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

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

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

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

De premiebijdrage door werkgevers is voor 2017 vastgesteld op 0%.

De werkgeversadministratie vindt plaats bij TKP. De regeling wordt uitgevoerd door Gilde-BT onder verantwoordelijkheid van de Stichting Suwas II.

Mocht u nog in aanmerking komen voor deze regeling dan raden wij u aan contact op te nemen met de Backoffice Colland, telefoonnummer 0900 – 040 13 28 (lokaal tarief). U kunt ook mailen naar info@colland-administratie.nl. zie ook www.collandarbeidsmarkt.nl.

De inhoud van deze bijlage is met de grootste zorg samengesteld. Aan de inhoud kunnen echter geen rechten worden ontleend.

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

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

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

Voor deze invulling geldt de volgende volgorde:

1. roostervrije dagen; 2. overbruggingsdagen; 3. meeruren; 4. overuren.

Van roostervrije dagen die niet zijn benut voor overbrugging in de periode 15 november tot 1 april kunnen er maximaal 5 in onderling overleg vastgesteld worden in de periode van 1 april tot 15 november daaropvolgend behoudens in geval van collectieve afspraken op bedrijfsniveau.

Tijdens de overbruggingsdagen betaalt de werkgever 100% van het feitelijke loon (inclusief vakantietoeslag) door.

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

Gilde-BT verzorgt de uitvoering van het Overbruggingsfonds onder verantwoordelijkheid van de Stichting Overbruggingsfonds.

De werkgever kan voor iedere onwerkbare dag, met een maximum van 30 dagen per overbruggingsperiode, aanspraak maken op een vergoeding van het fonds. Het fonds hanteert hiervoor vaste vergoedingen per overbruggingsdag, welke jaarlijks door het bestuur van het Overbruggingsfonds worden vastgesteld. De bedragen worden jaarlijks aan de werkgever schriftelijk medegedeeld. Actuele bedragen zijn te vinden op www.colland.nl.

Declareren kan in december en januari. Op het declaratieformulier geeft de werkgever aan, welke dagen zijn aangemerkt als overbruggingsdag. De werkgever dient het declaratieformulier, dat door werkgever en werknemer is ondertekend, via het Colland Administratiesysteem (CAS) in te dienen. U kunt CAS vinden op: www.collandarbeidsmarkt.nl.

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

Nadere informatie over de overbruggingsregeling wordt verstrekt door CUMELA Nederland, FNV, CNV Vakmensen, Vakvereniging Het Zwarte Corps en Gilde BT.

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

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

Premie-inning en de werkgeversadministratie vindt plaats bij TKP Pensioen. Verder wordt de regeling uitgevoerd door Gilde-BT. Beide gebeurt onder verantwoordelijkheid van de Stichting Overbruggingsfonds.

Er kunnen vanaf 9 oktober 2017 geen arbeidsovereenkomsten met overbrugging worden aangegaan.

Voor vragen over de regeling kunt u contact opnemen met de Backoffice van Colland Arbeidsmarkt via telefoonnummer 0900-040 13 28 (lokaal tarief). Meer informatie over deze regeling is ook te vinden op de website van Colland: www.collandarbeidsmarkt.nl.

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

Regeling inzake vierdaagse werkweek voor senioren.

Inhoud regeling:

- Vanaf 1 januari 2004 werd aan werknemers van 55 jaar en ouder met een voltijd arbeidsovereenkomst de mogelijkheid geboden om over te stappen op een vierdaagse werkweek (80%) met behoud van 90% loon (4 SV-dagen per week).
- Vanaf 2008 is de leeftijd waarop van de regeling gebruik kan worden gemaakt geleidelijk verhoogd naar 57 jaar. Werknemers hebben dan de mogelijkheid om in de periode vanaf hun 57e tot hun AOW gerechtigde leeftijd jaar gedurende maximaal 5 aaneengesloten jaren 4 dagen per week te werken (80%) tegen 90% loon.
- De werknemer kan per 1 april 2018 vanaf 10 jaar voor de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd gebruik maken van de regeling.
- Werknemers met een deeltijd arbeidsovereenkomst c.q. gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers kunnen naar rato ook gebruik maken van de mogelijkheid tot korter werken (80% van de omvang van de arbeidsovereenkomst).
- De werknemer kan vanuit dezelfde functie bij dezelfde werkgever eenmalig in en uit de regeling stappen.
- Uiterlijk 3 maanden voorafgaand aan de datum waarop de werknemer van de regeling gebruik wil maken, dient hij schriftelijk een verzoek in bij de werkgever.
- De werkgever stemt in met het verzoek van de werknemer, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten. In dat geval deelt de werkgever schriftelijk aan de werknemer zijn gemotiveerde afwijzing mee. De werknemer heeft de mogelijkheid om bij de beroepscommissie van sociale partners bezwaar aan te tekenen tegen de afwijzing van de werkgever. De beroepscommissie doet een bindende uitspraak.
- Werkgever en werknemer leggen in een aanvullende schriftelijke arbeidsovereenkomst vast op welke dag van de week niet wordt gewerkt. Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg hieromtrent afwijkende afspraken maken.
- De werknemer dient in de 5 kalenderjaren direct voorafgaande aan het jaar dat gebruik wordt gemaakt van de regeling, ten minste elk jaar 26 weken in loondienst te zijn geweest van een onderneming waar de cao LEO werd toegepast.
- De werkgever meldt de werknemer die van de regeling gebruik maakt, aan bij de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid. Hiertoe wordt gebruik gemaakt van het voorgeschreven aanvraagformulier. De aanvraag gaat vergezeld van de tussen werkgever en werknemer opgestelde en ondertekende aanvullende arbeidsovereenkomst. De aanvraag dient bij Colland ingediend te zijn uiterlijk 2 maanden vóór de datum waarop de werknemer van de regeling gebruik wil maken.
- Colland beoordeelt of de aanvraag aan de voorwaarden voldoet. Is dit het geval, dan bevestigt Colland deelname aan de regeling.
- Vakantiedagen, atv-dagen, vergoedingen e.d. worden berekend op basis van een arbeidsovereenkomst van 80%.
- Opbouw van pensioen vindt plaats over 90% loon.
- De door de werknemer gewerkte uren boven de 7,6 per dag op de vier werkdagen per week worden afgerekend op basis van Artikel 48 van de cao LEO. Wordt op de vijfde dag gewerkt, dan vindt uitbetaling plaats tegen het feitelijke loon tot maximaal 7,6 uur.
- Het uurloon wordt gebaseerd op het feitelijke loon van 90%. Deelname aan de regeling heeft geen gevolgen voor de hoogte van het uurloon van de werknemer.
- Bij deelname aan de regeling vervallen de huidige extra vakantiedagen op grond van Artikel 59 Lid 2.
- Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met overbrugging die deelneemt aan de regeling, bouwt overbruggingsdagen op over de omvang van de arbeidsovereenkomst van 80% en krijgt op een overbruggingsdag 100% loon. De overbruggingspremie wordt wel betaald over 90% loon.
- Collectieve financiering middels een premie waarvan werkgevers en werknemers ieder de helft betalen.

- De werkgever kan twee keer per jaar een declaratie indienen bij Colland. Op het voorgeschreven declaratieformulier worden de dagen vermeld waarop de werknemer in het kader van de regeling niet heeft gewerkt (maximaal 52 dagen per jaar). Het declaratieformulier wordt door werkgever en werknemer ondertekend.
- Colland vergoedt aan de werkgever de loonkosten over het verschil tussen 90% loon en een arbeidsovereenkomst van 80%. De loonkostenvergoeding wordt jaarlijks vastgesteld op een vast bedrag per gedeclareerde dag, ongeacht de werkelijke kosten. Dit bedrag wordt berekend door het verschil te nemen tussen 80% werken met 80% loon en 80% werken met 90% loon. Daarbij wordt uitgegaan van een vaste werknemer in functiegroep E met 4 functie jaren. Dit bedrag zal jaarlijks worden vastgesteld op basis van de daadwerkelijke loonkosten. Voor deeltijd werknemers c.q. gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers wordt de genoemde vergoeding naar rato vastgesteld.
- Sociale partners hebben afgesproken de komende periode van start te gaan met de uitwerking van levensfasebewust personeelsbeleid met de intentie de uitkomsten op te nemen in de cao.

Voor vragen over de regeling kunt u contact opnemen met de Backoffice van Colland Arbeidsmarkt via telefoonnummer 0900-0401328 (lokaal tarief). Meer informatie over deze regeling is ook te vinden op de website van Colland: www.collandarbeidsmarkt.nl.

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

De inhoud van deze bijlage is met de grootste zorg samen gesteld. Aan de inhoud kunnen echter geen rechten worden ontleend. Voor de volledig inhoud van deze regeling wordt verwezen naar de tekst van de cao Colland. Deze is opvraagbaar bij partijen en het Ministerie van SZW. Zie ook www.colland.nl.

Medezeggenschap

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

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

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

Reglement voor de ondernemingsraad

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

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

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

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

De Sociaal-Economische Raad (SER) heeft een voorbeeld voor een reglement opgesteld. Dit voorbeeld wordt sterk aanbevolen, omdat daarmee de kans op fouten of verkeerde voorschriften wordt verkleind. U kunt een voorbeeldreglement downloaden via www.ser.nl onder "publicaties". Als er eenmaal een voorlopig reglement tot stand is gekomen, moet een exemplaar ervan aan de bedrijfscommissie worden gestuurd.

Bedrijfscommissie

De bedrijfscommissie is belast met de behandeling van aangelegenheden van ondernemingsraden. Eén van de taken is bemiddeling en advisering bij meningsverschillen tussen de ondernemer en de ondernemingsraad over de naleving van de bepalingen uit de Wet op de ondernemingsraden. Daarnaast verstrekt de bedrijfscommissie informatie over de uitvoering van de Wet en oefent zij enkele administratieve taken uit.

Voor ondernemingen in de agrarische sector is vanaf 1 januari 1997 als bedrijfscommissie aangewezen de Algemene Bedrijfscommissie. Het secretariaat is ondergebracht bij het secretariaat van de SER, bereikbaar onder het telefoonnummer 070-3499530. Het adres is Algemene Bedrijfscommissie, Postbus 90405, 2509 LK Den Haag.

Toelichting

Brochures over mogelijkheden van medezeggenschap in een onderneming kunnen telefonisch (telefoonnummer 1400 gratis) worden aangevraagd bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

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

Veranderde wetgeving

Per 1 januari 2012 is de Vakantiewet (Artikel 7:634 t/m 645 BW) veranderd. Door de nieuwe wet ontstaat er verschil in behandeling tussen de wettelijke vakantiedagen en de bovenwettelijke vakantiedagen. De wettelijke vakantiedagen vervallen na een half jaar volgend op het jaar waarin ze werden opgebouwd. De overheid wil met het oog op de veiligheid en gezondheid van de werknemer het opnemen van vakantiedagen stimuleren.

Voor de bovenwettelijke dagen blijft de verjaringstermijn van 5 jaren na het jaar waarin ze werden opgebouwd van kracht. Deze verjaringstermijn blijft ook bestaan voor de dagen die zijn opgebouwd voor 1 januari 2012.

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

Onderscheid wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen

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

- a. Het aantal wettelijke vakantiedagen is 20 dagen per jaar bij een voltijdsdienstverband. Deze dagen vervallen 6 maanden na het jaar waarin ze werden opgebouwd. Dus de dagen die in 2012 worden opgebouwd, vervallen per 1 juli 2013, etc.
- b. Voor de bovenwettelijke dagen vanaf 1 januari 2012 geldt een verjaringstermijn van 5 jaren.
- c. Bovenwettelijke dagen in de cao LEO zijn de volgende:
 - de dagen in Artikel 59 Lid 1 die de 20 dagen te boven gaan;
 - de dagen in Artikel 59 Lid 2 en Artikel 59 Lid 3. Dat zijn de extra dagen voor 55-plussers en de extra dagen bij een langdurige arbeidsovereenkomst.

Schema vervaldata en verjaringsdata behorend bij Artikel 60 Lid 4

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

Opbouw	Vervaldatum	Verjaringsdatum
Wettelijke en bovenwettelijke dagen van vóór 1 januari 2012		5 jaar na opbouw d.w.z. uiterlijk 31-12-2017
wettelijke dagen 2013	1-7-2014	
wettelijke dagen 2014	1-7-2015	
wettelijke dagen 2015	1-7-2016	
wettelijke dagen 2016	1-7-2017	
bovenwettelijke dagen 2012		31-12-2017
wettelijke dagen 2017	1-7-2018	
bovenwettelijke dagen 2013		31-12-2018
Wettelijke dagen 2018	1-7-2019	
bovenwettelijke dagen 2014		31-12-2019
Wettelijke dagen 2019	1-7-2020	
bovenwettelijke dagen 2015		31-12-2020
bovenwettelijke dagen 2016		31-12-2021
bovenwettelijke dagen 2017		31-12-2022
Bovenwettelijke dagen 2018		31-12-2023
Bovenwettelijke dagen 2019		31-12-2024

Zie Artikel 1 Lid 1 p.

Onderstaande bedragen worden aangepast aan de hand van de door de overheid vastgestelde nieuwe bedragen.

Bedragen wettelijk minimumloon (bruto) per 1 januari 2017			
Leeftijd	per maand	per week	per 4 weken
22 jaar en ouder	€ 1.565,40	€ 361,25	€ 1.445,00
21 jaar	€ 1.330,60	€ 307,05	€ 1.228,20
20 jaar	€ 1.095,80	€ 252,90	€ 1.011,60
19 jaar	€ 860,95	€ 198,70	€ 794,60
18 jaar	€ 743,55	€ 171,60	€ 686,40
17 jaar	€ 618,35	€ 142,70	€ 570,80
16 jaar	€ 540,05	€ 124,65	€ 498,60
15 jaar	€ 469,60	€ 108,40	€ 433,60

Bedragen wettelijk minimumloon (bruto) per 1 januari 2018			
Leeftijd	per maand	per week	per 4 weken
22 jaar en ouder	€ 1.578,00	€ 364,15	€ 1.456,60
21 jaar	€ 1.341,30	€ 309,55	€ 1.238,20
20 jaar	€ 1.104,60	€ 254,90	€ 1.019,60
19 jaar	€ 867,90	€ 200,30	€ 801,20
18 jaar	€ 749,55	€ 172,95	€ 691,80
17 jaar	€ 623,30	€ 143,85	€ 575,40
16 jaar	€ 544,40	€ 125,65	€ 502,60
15 jaar	€ 473,40	€ 109,25	€ 437,00

Artikel 1 Bevoegdheid

De paritaire commissie Loonwerk (hierna; de commissie) is bevoegd tot het op verzoek van:

- a. werkgever of werknemer geven van advies over de toepassing van (bepalingen van) de cao conform Artikel 89;
- b. werkgever of werknemer geven van advies in geschillen over de toepassing van (bepalingen van) de cao conform Artikel 90;
- c. werkgever verlenen van dispensatie van (bepalingen van) de cao conform Artikel 91.

Artikel 2 Samenstelling

De commissie bestaat uit vier leden. Twee leden worden benoemd door de werkgeversorganisatie en twee leden door de werknemersorganisaties. De commissie wordt bijgestaan door een secretaris en kan zich laten ondersteunen door deskundigen.

Artikel 3. Indienen verzoek

1. Een verzoek als bedoeld in lid 2 dient schriftelijk te worden ingediend bij de commissie per adres: Actor, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden of paritaire.commissie@actor.nl en dient ten minste te bevatten:
 - a. de naam en het adres van de verzoeker;
 - b. de ondertekening door verzoeker;
 - c. een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het verzoek;
 - d. de motivering van het verzoek;
 - e. de dagtekening;
 - f. de van toepassing zijnde cao.
2. De verzoeker verschaft desgevraagd binnen een daartoe aangegeven termijn (aanvullende) gegevens en bescheiden, die voor de beoordeling van het verzoek nodig zijn.

Artikel 4 Behandeling verzoek

1. Een verzoek wordt binnen 2 weken nadat de verstrekte informatie naar het oordeel van de commissie voldoende is voor beoordeling, in behandeling genomen.
2. De commissie kan, indien zij dat nodig acht, verzoeker en diens eventuele wederpartij, uitnodigen om te worden gehoord om het verzoek nader toe te lichten. Partijen kunnen zich laten bijstaan door deskundigen en/of zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde.
3. De leden van de commissie, de secretaris en eventuele deskundigen zijn geheimhouding verplicht ten aanzien van alle vertrouwelijke gegevens die hun bij de behandeling van een verzoek ter kennis zijn gekomen.
4. Een lid van de commissie dat direct betrokken is (geweest) bij een voorliggende kwestie, neemt niet deel aan de behandeling en besluitvorming terzake.
5. De leden oordelen zonder last en ruggespraak en naar redelijkheid en billijkheid.
6. Voor zover van toepassing zullen alle tussen de verzoeker en de commissie gewisselde stukken ter beschikking gesteld worden aan de wederpartij van de verzoeker en vice versa.

Artikel 5 Besluitvorming

1. De commissie besluit, binnen 1 maand (3 maanden bij een complexe zaak) nadat het verzoek in behandeling is genomen, bij meerderheid van stemmen. Indien de stemmen staken wordt bij een complexe zaak de Algemene Werkgevers Vereniging Nederland (AWVN) geraadpleegd, waarbij het oordeel van de AWVN dan doorslaggevend is.
2. De secretaris zendt binnen een week het schriftelijke en gemotiveerde besluit aan verzoeker en diens eventuele wederpartij. Indien de commissie wegens het staken der stemmen geen besluit heeft genomen, worden verzoeker en diens eventuele wederpartij hierover eveneens binnen een week schriftelijk en gemotiveerd hierover geïnformeerd.

Artikel 6 Slotbepalingen

1. De in Artikel 4 Lid 1 en Artikel 5 genoemde termijnen kunnen door de commissie worden verlengd. De commissie zal een besluit tot verlenging steeds motiveren en verzoeker en diens eventuele wederpartij daarvan in kennis stellen.
2. De kosten die verzoeker maakt terzake van een verzoek komen voor eigen rekening.
3. (Een lid van) de commissie kan niet aansprakelijk gesteld worden voor enig handelen of nalaten met betrekking tot een rechtsgeding dat samenhangt met het verzoek.

ALGEMEEN

Artikel 1 Aantekenen bezwaar en beroep

1. De werknemer die van mening is dat zijn functie door de werkgever niet of (door functiewijziging) niet langer juist is beschreven en ingedeeld, heeft het recht om tegen het door de werkgever genomen indelingsbesluit van de werkgever bezwaar en beroep aan te tekenen.
2. Alvorens de werknemer gebruik maakt van de bezwaar en beroepsfase kan de werknemer en werkgever door tussenkomst van cao partijen onderzoeken of het geschil langs deze weg opgelost kan worden.
3. De bezwaar- en beroepsprocedure bestaat uit twee fasen:
 - a. Bezwaarfase
 - b. Beroepsfase

BEZWAARFASE

Artikel 2 Interne bezwaarprocedure

1. De werknemer moet allereerst proberen in goed overleg met zijn werkgever tot een oplossing te komen.
2. Binnen 30 dagen na bekendmaking van het indelingsbesluit maakt de werknemer schriftelijk bezwaar bij de werkgever.
3. De werkgever deelt binnen 30 dagen na ontvangst van het bezwaar schriftelijk mee aan werknemer of de oorspronkelijke indeling wordt gehandhaafd of wordt gewijzigd.
4. Als de werkgever niet binnen de termijn van 30 dagen reageert op het bezwaar, mag de werknemer dat opvatten als een afwijzing.
5. Tegen de beslissing van de werkgever kan de werknemer beroep instellen bij de Centrale Beroepscommissie Functie-indeling Loonwerksector.
6. Ook bij het na aanvraag uitblijven van een actueel indelingsbesluit kan de werknemer een bezwaar indienen.

BEROEPSFASE

Artikel 3 Taak, samenstelling en werkwijze Centrale Beroepscommissie

1. De Centrale Beroepscommissie Functie-indeling Loonwerksector (hierna: Beroepscommissie) heeft als taak het geven van bindende adviezen in geschillen die betrekking hebben op de functie-indeling van de werknemer.
2. De Beroepscommissie bestaat uit drie tot vijf leden. Door de werknemersorganisaties betrokken bij de cao Loonwerk worden één of twee leden benoemd. De werkgeversorganisatie CUMELA betrokken bij de cao benoemen eveneens één of twee leden, met dien verstande dat het aantal werkgeversleden gelijk is aan het aantal werknemersleden. De Beroepscommissie wordt voorgezeten door een onafhankelijk voorzitter.
3. De werkgevers- en werknemersleden en de voorzitter hebben ieder één stem. De leden oordelen zonder last en ruggespraak en naar redelijkheid en billijkheid.
4. Een lid van de commissie dat rechtstreeks betrokken (geweest) is bij een voorliggende kwestie, neemt niet deel aan de behandeling en besluitvorming ter zake.
5. De Beroepscommissie wordt ondersteund door een (ambtelijk) secretaris.
6. De Beroepscommissie laat zich adviseren door externe functiewaarderingsdeskundigen.
7. De secretaris en de externe functiewaarderingsdeskundigen maken geen deel uit van de Beroepscommissie en hebben geen stemrecht.
8. De leden van de Beroepscommissie alsmede de secretaris en de externe deskundigen zijn gehouden discretie te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van het lidmaatschap respectievelijk functie ter kennis komt.

Artikel 4 Instellen van beroep

1. De werknemer kan pas beroep instellen bij de Beroepscommissie als de interne bezwaarprocedure is afgerond. Als de werkgever niet binnen de termijn van 30 dagen, zoals bedoeld in artikel 2 lid 3, aan de werknemer zijn beslissing heeft meegedeeld, wordt de interne bezwaarprocedure beschouwd afgerond te zijn op de laatste dag de 30-dagen termijn.
2. Aan het instellen van beroep bij de Beroepscommissie zijn voor de werknemer geen kosten verbonden.
3. De werknemer moet binnen 3 weken na de afronding van de interne bezwaarprocedure schriftelijk een beroepschrift indienen bij de secretaris (per e-mail: paritaire.commissie@actor.nl of per gewone post: Centrale Beroepscommissie Functie-indeling Loonwerk, Stationsweg 1, 3445 AA Woerden).
4. Het beroepschrift omvat:
 - een schriftelijke motivatie van de werknemer waarom hij beroep aantekent tegen zijn functie-indeling;
 - (kopie van) de functiebeschrijving en/of een ingevuld ORBA®-vragenformulier voor akkoord ondertekend door zowel de werknemer als de werkgever.
 - (kopie van) het door de werkgever genomen indelingsbesluit en/of het indelingsformulier;
 - (kopie van) de schriftelijke mededeling gedaan door de werkgever in de bezwaarfase of - indien de werkgever deze mededeling niet heeft gedaan -
 - (kopie van) het door de werknemer (overeenkomstig artikel 2, lid 2) bij de werkgever ingediende schriftelijke bezwaar.

Artikel 5 Ontvankelijkheid

1. De Beroepscommissie beoordeelt of het beroepschrift ontvankelijk is. De werknemer wordt zo nodig in de gelegenheid gesteld om binnen 10 werkdagen dagen aanvullende informatie te verstrekken.
2. De Beroepscommissie informeert de werknemer binnen 15 werkdagen schriftelijk en gemotiveerd over al dan niet ontvankelijkheid.

Artikel 6 Mogelijkheden in geval van niet-ontvankelijkheid

1. In geval de Beroepscommissie het beroepschrift als niet-ontvankelijk heeft beoordeeld, kan:
 - a. de werknemer die lid is van een bij de cao betrokken werknemersorganisatie zich wenden tot de bestuurder van deze werknemersorganisatie. De bestuurder zal het beroep voorleggen aan de functiewaarderingsdeskundige van de werknemersorganisatie en aan de functiewaarderingsdeskundige van de AWWN. De uitspraak van de functiewaarderingsdeskundigen, mits unaniem, geldt als bindend.
 - b. de werknemer die geen lid is van een bij de cao betrokken werknemersorganisatie kan zich wenden tot Actor. Actor legt het beroep voor aan de functiewaarderingsdeskundige van de AWWN. De uitspraak van de functiewaarderingsdeskundige geldt als bindend.

Artikel 7 Wijze van onderzoek

1. Binnen 10 werkdagen na ontvankelijk verklaring zendt de Beroepscommissie een kopie van het beroepschrift aan werkgever en stelt de werkgever in de gelegenheid om binnen 15 werkdagen een verweerschrift in te dienen. Een ontvangen verweerschrift zendt de Beroepscommissie ter kennisname aan de werknemer.
2. De Beroepscommissie stelt een ad-hoc adviescommissie in bestaande uit een functiewaarderings-deskundige van een van de bij de cao betrokken werknemersorganisatie en een functiewaarderings-deskundige van de AWWN. Indien de betrokken werknemer lid is van een van de bij de cao Loonwerk betrokken werknemersorganisaties, zal in eerste instantie de functiewaarderingsdeskundige van de andere werknemersorganisatie gevraagd worden deel uit te maken van de ad-hoc adviescommissie.

3. De adviescommissie heeft tot taak het geven van een unaniem functiewaarderingstechnisch advies over de indeling van de functie.
Ter vervulling van haar taak:
 - ontvangt de adviescommissie het beroep- en verweerschrift;
 - kan de adviescommissie de werknemer en de werkgever vragen om een nadere toelichting en een aanvullend (werkplek) onderzoek doen. Dit gebeurt steeds en uitsluitend in aanwezigheid van zowel de werknemer als de werkgever.
4. De adviescommissie streeft ernaar haar werkzaamheden af te ronden binnen 2 maanden na indiening van het beroepschrift door de werknemer.
5. De adviescommissie stuurt het advies aan Beroepscommissie. De secretaris stuurt het advies ter kennisname aan de werkgever en de werknemer.

Artikel 8 Uitspraak

1. De Beroepscommissie doet binnen 1 maand na ontvangst van het advies van de adviescommissie uitspraak. De uitspraak wordt binnen 1 week toegestuurd aan de betrokken werknemer en werkgever.
2. De uitspraak is bindend voor betrokken werknemer en werkgever. Toetsing door de burgerlijke rechter blijft daarnaast openstaan.

SLOTBEPALINGEN

Artikel 9

Werknemer en werkgever hebben het recht zich in deze procedure te laten bijstaan of te laten vertegenwoordigen. Eventueel hieruit voortvloeiende kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Artikel 10

De in dit Reglement genoemde termijnen kunnen door de Beroepscommissie worden verlengd. De Beroepscommissie zal een besluit tot verlenging steeds motiveren en de betrokken werkgever en werknemer daarvan in kennis stellen.

Organisaties:

Vereniging Cultuurtechnische werken en Grondverzet, Meststoffedistributie en Loonwerken in de Agrarische sector in Nederland (CUMELA Nederland)

Nijverheidsstraat 13, 3861 RJ Nijkerk

Postbus 1156, 3860 BD Nijkerk

telefoon: 033-2474900

fax: 033-2474901

e-mail: info@cumela.nl

internet: www.cumela.nl

FNV Agrarisch Groen

Hertogswetering 159, 3543 AS Utrecht

Postbus 9208, 3506 GE Utrecht

algemeen telefoonnummer: 088-3680368

internet: www.fnv.nl

CNV Vakmensen

Tiberdreef 4, 3561 GG Utrecht

Postbus 2525, 3500 GM Utrecht

algemeen telefoonnummer: 030-7511007

internet: www.cnvvakmensen.nl

Vakvereniging Het Zwarte Corps

Graaf Rupertlaan 2, 3434 RJ Nieuwegein

Postbus 2060, 3430 CH Nieuwegein

telefoon: 030-6006070

fax: 030-6067044

e-mail: info@hzc.nl

internet: www.hzc.nl

Commissies:

Centrale Beroepscommissie Functiewaardering /seniorenregeling Loonwerksector

Zie de paritaire commissie.

Sectorcommissie Loonwerk

p/a Colland Bestuursbureau

Stationsweg 1, 3445 AA Woerden

e-mail : sectorcommissieloonwerk@colland.nl

Paritaire Commissie Loonwerk

p/a Colland Bestuursbureau

Stationsweg 1, 3445 AA Woerden

e-mail : paritaire.commissie@actor.nl

Overig:

Cao-informatie

www.caoloonwerk.nl

www.groengrondinfra.nl

Colland

www.colland.nl

www.collandarbeidsmarkt.nl

BPL

www.bplpensioen.nl

telefoon voor werkgevers: 050-5224000

telefoon voor werknemers: 050-5223000

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Parnassusplein 5, 2511VX Den Haag

Postbus 90801, 2509 LV Den Haag

telefoon: 070-3334444

gratis telefoonnummer voor publieksinformatie: 1400

internet: www.minszw.nl

SER

Bezuidenhoutseweg 60, 2594 AW Den Haag

Postbus 90405, 2509 LK Den Haag

telefoon: 070-3499499

fax: 070-3832535

internet: www.ser.nl

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

A	
Aanschaf machines	art. 78
Aanstellingskeuring	art. 72, 74
Aanvulling WW-uitkering	art. 38, bijlage V
Aanzegplicht	art. 11
Adoptie	art. 62, 66
Adoptieverlof	art. 66
Afstandsvergoeding	art. 52
Antidiscriminatie	art. 14, bijlage IV
Arbeid door jeugdigen	art. 77
Arbeid op zaterdag, zon-, feest- en gedenkdagen	art. 26, 48
Arbeidsbeperking werknemers	art. 1, 33, 35, 39
Arbeidsduur	art. 7, 15, 24
Arbeidsgezondheidskundig onderzoek	art. 74, 75
Arbeidsongeschiktheid	art. 7, 13, 17, 23, 70, 71, bijlage II, V
Arbeidsovereenkomst	
- deeltijd	art. 5, 6, 22, 49, bijlage VII
- ketenregeling	art. 7
- opzegging	art. 7, 11, 18, 19
- soorten	art. 5, 6
- voor bepaalde tijd	art. 5 t/m 7, 9, 11, 19, 23, 24
- voor bepaald werk	art. 5 t/m 7, 9, 11
- voor onbepaalde tijd	art. 5 t/m 7, 9, 11, 12, 18, 23, 24, 32, 49
- voor onbepaalde tijd met overbrugging	art. 5, 6, 11, 23, 24, 32, bijlage VI, VII
Arbeidstijd	art. 21 t/m 25, 28, 29, 32, 35, 48, 53 t/m 55, 69
- begin en einde	art. 21
- maximum	art. 25
- normale	art. 22, 24, 28, 35, 53
- verkorting	art. 1, 38
- verschuiving	art. 1, 24, 48
Arbodienst	art. 17, 74
Atv-dagen	art. 1, 23, bijlage VII
B	
BBL-leerling	art. 1, 35, 43
Bedrijfshulpverlening	art. 76
Bedrijfsovername	art. 20
Beëindiging onderneming	art. 20
Begravenis	art. 62
Beloning	art. 1, 35, 43
Beloning van overwerk	art. 48
Bereikbaarheidsvergoeding	art. 1, 55
Beroepsbegeleidende leerweg (BBL)	art. 1, 11, 33, 35, 43
Beroepscommissie	art. 33, bijl. VII

Bevalling	art. 62, 66
Bevallingsverlof	art. 23, 62, 66
C	
Cao-loon	art. 1, 35, 43
Cao-loon voor BBL	art. 43
Cao-looptijd	art. 3
Controlevoorschriften	art. 17, 72
Crematie	art. 62
D	
Deeltijd arbeidsovereenkomst	art. 5, 6, 22, 49, bijlage VII
Dienstwoning	art. 11
Diplomatoeslag	art. 1, 43
Doorbetalingsverplichting	art. 13, 70, 72
E	
Einde arbeidsovereenkomst	art. 11, 13, 44
Etmaal	art. 1, 55
F	
Feest- en gedenkdagen	art. 1, 26, 41, 48, 59
Feitelijk loon	art. 1, 22, 23, 31, 32, 34, 36, 41, 44, 47, 50, 53, 65
Functiegroep	art. 1, 2, 5, 6, 21, 33 t/m 35, 43, 48, 49, 51, 55, 75, 79, bijlage VII
Functie-indeling	art. 33, bijlage XIII
Functieschaal	art. 1, 6, 34, 35
Functiewaardering	art. 33, bijlage XIII
Fusie	art. 20
G	
Gedeeltelijke werkweek	art. 6, 22, 40
Gedenkdagen	art. 26, 41, 48, 59
Gedragslijn	art. 20
Gemoedsbezwaarden	art. 73
Geschillen	art. 88, 90, bijl. XII
Gevaarlijke stoffen	art. 79
Grensoverschrijdende arbeid	art. 87
H	
Huisvesting	art. 58
Huwelijk	art. 62
I	
Inlenersbeloning	art. 1, 8
J	
Jeugdige werknemer	art. 1, 35
Jeugdigen, arbeid door	art. 77

Jeugdloon	art. 35
Jubileumuitkering	art. 42
K	
Ketenregeling	art. 7
Kledingvergoeding	art. 56
Kort verzuim	art. 62, 63
Kraamverlof	art. 68
L	
Leerplicht	art. 40
Levensfasebewust personeelsbeleid	bijl. VII
Lonen	art. 35
Loonbetaling	art. 13,44, 61, 70, 86
Loondoorbetalingsverplichting	art. 13, 70
Loon over vakantiedagen	art. 36
Loonsom voor heffingen	art. 86
Loonspecificatie	art. 15
Loonsverhoging	art. 1, 34, 35
Loontabellen	art. 35
Looptijd cao	art. 3
M	
Maaltijd	art. 48
Maandloon	art. 1, 35, 42
Maatwerkregeling arbodienstverlening	art. 74
Maximum arbeidstijd	art. 25
Medezeggenschap	bijl. VIII
Medische verzorging	art. 62
Minimumloon	art. 1, 35, 69, bijl. I en XI
N	
Nevenbetrekking	art. 10
Normale arbeidstijd	art. 1, 22, 24, 28, 35, 53
O	
Onaangename uren	art. 1, 22, 44, 49
Ondernemingsraad	art. 74, 80, bijl. VIII
Ontslag	art. 13, 79
Onwerkbaar weer	art. 31, bijl. II, VI
Opnieuw in dienst nemen	art. 19
Opzegging dienstverband	art. 11
Opzegtermijn	art. 7, 11
Ouderschapsverlof	art. 67
Overbrugging	art. 5,6, 11, 23, 24, 31, 32, 48, bijl. II
Overbruggingsfonds	art. 5, bijl. II, VI
Overbruggingsregeling	art. 23, 32, 48, bijl. II, VI
Overlijden	art. 62, bijl. III
Overuren	art. 1, 24, 32, 36, 48, 69, bijl. VI
Overwerk	art. 1, 24, 25, 28, 44, 47, 48, 49, 53, 87
Overwerkvergoeding	art. 48
P	

Paritaire commissie	art. 53, 88, 89, 90, 91, bijl. XII
Participatiewet	art. 1, 34, 39, bijl. I
Partiële leerplicht	art. 40
Pensioengevend loon	art. 1, 86, bijl. VI
Pensioenregeling	art. 82, bijl. III
Personeelsvertegenwoordiging	art. 74, bijl. VIII
Persoonlijke beschermingsmiddelen	art. 79
Persoonlijke toeslag	art. 1, 34
Ploegendienst	art. 29, 47
Prepensioneringsverlof	art. 64
Prestatietoeslag	art. 1, 50
Proeftijd	art. 6, 9, 11
Promotie	art. 34
R	
Regresrecht	art. 70
Re-integratie	art. 7, 13, 17, 70, 74
Reiskosten	art. 1, 52, 54
Reistijdenvergoeding	art. 53
Reorganisatie, gedragslijn bij	art. 20
Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)	art. 74
Roostervrije dagen (atv-dagen)	art. 23, 32, bijl. VI
S	
Seniorenregeling	art. 59, 85, bijl. I, II, VII
Scholing	art. 65, bijl. I, II
Scholingsbudget	bijl. I
Scholingsverlof	art. 65
Scholingsvouchers	bijl. I
Sollicitatie	art. 18
Speciale vakkennis, toeslag	art. 51
Stichting Colland Arbeidsmarkt	art. 83, 85, bijl. I, II, V, VI, VII
Suwas-II	art. 84, bijl. II, bijl. V
T	
Tariefloon	art. 37
Telefoonvergoeding	art. 57
Toeslag:	
- onaangename uren	art. 1, 22, 44, 49
- persoonlijke	art. 1, 34
- prestatie	art. 1, 50
- speciale vakkennis	art. 51
Toolboxmeeting	art. 22
Tussentijdse wijziging	art. 4
U	
Uitkering	art. 1, 7, 38, 42, 66, 70, 86, bijl. II, III, V
Uitzendbureau	art. 1, 8, 19
Uitzendkracht	art. 1, 8
Uurloon	art. 1, 22, 47, 49, bijl. VII

V

5 mei	art. 27
Vakantiedagen	art. 1, 16, 46, 59, 60, 61, 87, bijl. VII
- bovenwettelijke dagen	art. 27, 46, 59, 60, 62, 68, bijl. X
- loon	art. 36
- verjaring van rechten	art. 60, bijl. X
- verval van rechten	art. 60, bijl. X
- wettelijke dagen	art. 60, bijl. X
Vakantierechten	
- tijdens ziekte	art. 23, 46, 61
- afrekening	art. 16, 46
Vakantietoeslag	art. 1, 44, 45, 87, bijl. VI
Vakbondscontactpersoon	art. 80
Vakbondsfaciliteiten	art. 81
Vakbondscontributie	art. 81
Veiligheid	art. 56, 74, 79, 87, bijl. X
Vergoeding	
- bereikbaarheid	art. 1, 55
- huisvesting	art. 58
- overwerk	art. 48, 87
- reiskosten woning-werk	art. 52
- reistijden	art. 53
- verlof en reis	art. 54
- werkkleding	art. 56
Verhaalsrecht	art. 70
Verhuizing	art. 62, 63
Verlof	art. 16, 54, 59, 60, 62 t/m 69
Verschuiving arbeidstijd	art. 1, 24, 48
Vervroegde uittreding	bijl. II, V
Verzuim	art. 61 t/m 63, 74
Verzuimbegeleiding	art. 71, 74

W

Weekloon	art. 1, 35
Werkloosheidswet	bijl. VI
Werkkleding	art. 56
Werknemer met een arbeidsbeperking	art. 1, 33, 35, 39
Werknemer met een gedeeltelijke werkweek	art. 6, 22, 40
Wet flexibel werken	art. 30
Wettelijk minimumloon	art. 1, 35, 69, bijl. XI
Wet verbetering poortwachter	art. 70, 71, 74
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)	art. 73, 75, 86, bijl. II en V
WW-uitkering	art. 38, bijl. V

Z

Ziekmelding	art. 17
Zorgverlof	art. 69
Zwangerschapsverlof	art. 23, 66